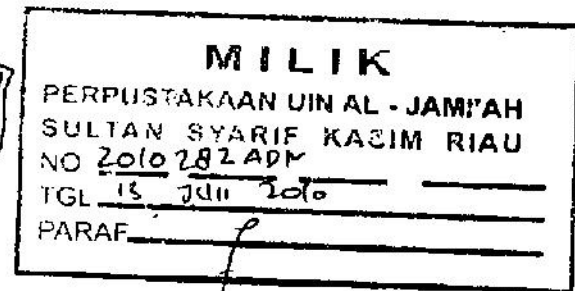


# **SKRIPSI**

## **PENGARUH MOTIVASI TERHADAP PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL DI BAGIAN UMUM KANTOR DPRD PROVINSI RIAU**



**OLEH**

**ANRIGO INDRA KURNIAWAN**

**NIM. 10675005097**

**PROGRAM S1  
JURUSAN ADMINISTRASI NEGARA**

**FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
SULTAN SYARIF KASIM RIAU  
PEKANBARU  
2010**

**LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI**

**Nama** : Anrigo Indra Kurniawan

**NIM** : 10675005097

**Tempat/Tgl Lahir** : Igal, 26 September 1987


**Jurusan** : Administrasi Negara

**Fakultas** : Ekonomi dan Ilmu Sosial

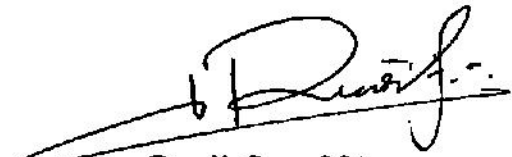
**Judul Skripsi** : Pengaruh Motivasi Terhadap Peningkatan Kinerja  
Pegawai Negeri Sipil Dibagian Umum Kantor DPRD  
Provinsi Riau

**Di Setujui Oleh**

**Pembimbing I**

  
**Nopri Ahadi SE,MM**  
**NIP. 150408783**

**Pembimbing II**

  
**Rusdi, S.sos,MA**  
**NIP.1972 0906 2007 10 1 002**

**Dekan**

  
**Drs. Azwar Harahap, M.Si**  
**NIP. 19560202 198403 1 003**

**Ketua Jurusan  
Administrasi Negara**

  
**Drs. Almasri, M.Si**  
**NIP. 19670801 200501 1 007**

**LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI**

**Nama** : Anrigo Indra Kurniawan  
**NIM** : 10675005097  
**Tempat/Tgl Lahir** : Igal, 26 September 1987  
**Jurusan** : Administrasi Negara  
**Fakultas** : Ekonomi dan Ilmu Sosial  
**Judul Skripsi** : Pengaruh Motivasi Terhadap Peningkatan Kinerja  
Pegawai Negeri Sipil Dibagian Umum Kantor DPRD  
Provinsi Riau  
**Hari/Tanggal Ujian** : 23 Juni 2010

**Panitia Penguji**

  
**Ketua**  
**Riki Hanri Malau, SE, MM**  
**NIP. 1971 0124 2007 01 1 020**


  
**Sekretaris**  
**Rusdi, S.Sos, MA**  
**NIP.1972 0906 2007 10 1 002**

**Anggota**

**Penguji I**

  
**Drs. Almasri, M.Si**  
**NIP. 19670801 200501 1 007**

**Penguji II**

  
**DR. Mahendra Romus, M.Ec**  
**NIP.1971 1119 2005 01 1004**

## **ABSTRAK**

### **PENGARUH MOTIVASI TERHADAP PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL DI BAGIAN UMUM KANTOR DPRD PROVINSI RIAU**

**Oleh: Anrigo Indra Kurniawan**

DPRD Provinsi Riau merupakan Lembaga Perwakilan Rakyat Daerah dan berkedudukan sebagai unsur penyelenggara Pemerintah Daerah. DPRD Provinsi Riau sebagai unsur penyelenggara Pemerintah Daerah. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Motivasi terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Bagian Umum DPRD (Dewan Perwakilan Rakyat Daerah) Provinsi Riau. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil pada bagian Perundang-undangan kantor DPRD Provinsi Riau yaitu sebanyak 30 orang sehingga pengambilan sampel dengan menggunakan metode sensus. Teknik analisa data secara statistik dengan bantuan program SPSS *for Windows* versi 17,00 dengan metode regresi linier sederhana.

Dari hasil penelitian diperoleh tanggapan responden mengenai pengaruh motivasi dengan indikator penghargaan, pengembangan, kesempatan berkarier, dan menempatkan pekerjaan pada tempat yang tepat masing-masing masuk dalam kategori "Baik". Sedangkan peningkatan kinerja Pegawai Negeri Sipil di Bagian Umum Kantor DPRD Provinsi Riau, keberhasilannya dapat dilihat dari indikator-indikator kecakapan, kemampuan, kerjasama dan hasil kerja, masing-masing indikator masuk dalam kategori "baik". Analisis pengaruh motivasi terhadap peningkatan kinerja Pegawai Negeri Sipil di Bagian Umum Kantor DPRD Provinsi Riau dengan menggunakan regresi linear sederhana diperoleh nilai koefisiensi determinasi (*R Square*) sebesar 40,5% dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti pada penelitian ini. Berdasarkan uji-t diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $4,523 > 2,042$  artinya motivasi berpengaruh secara nyata (signifikan) terhadap peningkatan prestasi kerja pegawai negeri sipil pada Bagian Umum Kantor DPRD Provinsi Riau.

Penulis menyarankan kepada Kepala Bagian Umum Kantor DPRD Provinsi Riau dapat meningkatkan kinerja pegawai dengan memperhatikan kecakapan dan keterampilan pegawai melalui pendidikan dan latihan yang sesuai dengan bidang dan tugas yang digeluti pegawai serta meningkatkan kerjasama antara sesama pegawai dan melakukan evaluasi-evaluasi terhadap hasil kerja secara rutin

Kata Kunci : Peningkatan kinerja, motivasi



## KATA PENGANTAR

Segala puji bagi Allah SWT . Berkat petunjuk dan rahmat serta pertolongan-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi dengan judul “ *Pengaruh Motivasi Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dibagian Umum Kantor DPRD Provinsi Riau*”.

Shalawat dan salam tidak lupa dan tidak jemu-jemu penulis hadiahkan, sedekahkan kepada junjungan alam Nabi Besar Muhammad SAW yang mana telah membawa kita dari alam kegelapan dan kebodohan menuju alam yang terang menerang dan penuh dengan ilmu pengetahuan yang kita rasakan sekarang ini, kemudian penulis mempersembahkan seuntai do'a buat Ayahanda, Ibunda, Adik serta Keluarga Besar penulis, semoga kita semua termasuk hamba-Nya yang selalu ingat akan tugas dan tanggung jawab kita didunia ini dan semoga kita menjadi Umat Nabi yang membawa Syafaat baik di dunia maupun di akhirat kelak.

Dalam penulisan skripsi ini, penulis telah banyak mendapatkan bantuan baik dari segi moril maupun materil serta didukung oleh fasilitas yang memadai oleh berbagai pihak. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini penulis mengucapkan seuntai kata Terima Kasih yang setinggi-tingginya buat :

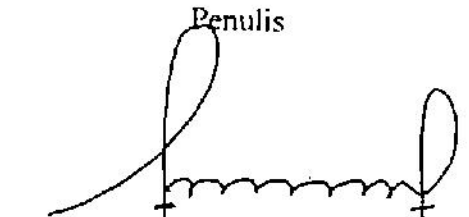
1. *Ayahanda (Arifin.N), dan Ibunda (Megawati) yang telah membesarkan ananda dan menghantarkan ananda ke dunia pendidikan sampai jenjang perkuliahan dan memberikan semangat dan kasih sayangnya kepada Ananda, sehingga Ananda dapat menyelesaikan skripsi ini sesuai dengan apa yang diharapkan, hanya ini yang dapat Ananda persembahkan buat Ayahanda dan Ibundayahnda dan Ibunda. Kemudian saya ucapkan terima kasih banyak kepada adinda Amirah Amra Opransiski sebagai sosok Motivator kecil bagi saya dalam menyelesaikan Skripsi ini.*
2. *Bapak Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, Prof. DR. M. Nazir MA. Beserta Stafnya.*
3. *Bapak Drs. Azwar Huruahap, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN Suska Riau.*

4. Bapak Almasri, M.Si selaku Ketua Jurusan Administrasi Negara dan juga selaku Penguji I dalam penulisan skripsi ini.
5. Bapak Rusdi S.Sos, MA selaku sekretaris Jurusan Administrasi Negara sekaligus Pembimbing II dalam penulisan skripsi ini.
6. Bapak Nopri Ahadi SE,MM selaku pembimbing I dalam penulisan skripsi ini yang telah memberikan masukan serta arahan dan motivasi dalam penyelesaian skripsi ini.
7. Bapak DR.Mahendra Romus, M.Ec, PhD selaku Penguji II yang telah memberikan penulis arahan dan motivasi dalam penyelesaian dan perbaikan skripsi ini.
8. Bapak Riki Hanri Malau, SE,MM selaku pimpinan sidang dalam ujian Munasabah skripsi ini.
9. Bapak Afrinaldi Rustam ,M.Si dan Bapak Muslim,S.Sos yang selalu memberikan arahnya dalam penyelesaian skripsi ini.
10. Bapak / Ibu Dosen serta Karyawan / I Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial yang telah sabar memberikan bimbingan dan ilmu pengetahuan setur tunjuk ajarnya kepada penulis selama perkuliahan.
11. Stefani Dipayanti Wanita yang selalu memberikan motivasi dan mendampingi penulis lebih kurang 1 tahun 25 hari yang penulis sayangi,kasihi, cintai karena Ilahi dan semoga hubungan kami mendapat Ridho Ilahi.
12. Keluarga besar Sanggar Kasimiyah Uin Suska Riau yang telah sedikit membesarkan saya dalam dunia seni. Pengurus Sanggar Kasimiyah dan kawan-kawan di Sanggar Kasimiyah yang tidak mungkin bisa disebutkan satu persatu.
13. Teman-teman seperjuangan dalam perkuliahan yang selalu mendoakan penulis ( Mahasiswa Ekonomi dan Ilmu Sosial 2006) yang tidak dapat Saya sebutkan satu persatu. ( Syahrir, Anton Hudri, Suparman Adri, Dasniati, Nurma Yunit, Hari afrizal, dll ).
14. Teman 1 tempat tinggal (S.Vouco.Z, Aprido).

Atas semua yang telah diberikan Orang Tua, Adik.Dosen beserta Sahabat dan Teman-teman semua, penulis hanya bisa mengucapkan kata “ *Maaf dan Terima Kasih* ”, yang sebesar-besarnya, hanya do’a yang dapat penulis panjatkan semoga semua kebaikan yang telah diberikan kepada penulis mendapat balasan pahala yang tidak terhingga dari Allah SWT. Amin...

Pekanbaru, juni 2010

Penulis



ANRIGO INDRA KURNIAWAN  
NIM. 10675005097

## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>ABSTRAK .....</b>	i
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	ii
<b>DAFTAR ISI .....</b>	iv
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	vi
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	viii
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	ix
 <b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1. Latar Belakang Masalah.....	1
1.2. Rumusan Masalah .....	7
1.3. Tujuan Penelitian.....	7
1.4. Manfaat Penelitian.....	7
1.5. Sistematika Penelitian .....	8
 <b>BAB II TELAAH PUSTAKA</b>	
2.1 Pengertian Motivasi.....	10
2.1.1 Jenis-jenis Motivasi .....	16
2.1.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi .....	16
2.2 Peningkatan Kinerja Pegawai.....	17
2.2.1. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai .....	20
2.3. Konsep Operasional .....	21
2.4. Hipotesis.....	21
2.5 Variabel Penelitian .....	22
2.6. Teknik Pengukuran .....	22
 <b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
3.1 Lokasi Penelitian.....	29
3.2 Jenis dan Sumber Data .....	29
3.3 Teknik Pengumpulan Data .....	30
3.4 Populasi dan Sampel .....	30
3.5 Analisa Data .....	31
 <b>BAB IV GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN</b>	
4.1 Sejarah Singkat DPRD Provinsi Riau .....	34
4.2 Tugas Pokok dan Fungsi .....	37
4.3 Susunan Organisasi .....	39
4.4 Stuktur Organisasi.....	43
4.5 Visi dan Misi .....	44

<b>BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
5.1. Identitas Responden .....	45
5.2 Analisis Variabel Motivasi.....	46
5.3. Analisis Peningkatan Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Bagian Umum Kantor DPRD Provinsi Riau .....	58
5.4 Pengaruh Motivasi Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Bagian Umum Kantor DPRD Provinsi Riau. ..	69
1. Koefisiensi Determinasi ( $R^2$ ) .....	70
2. Uji-F .....	70
3. Uji-t .....	71
<b>BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN</b>	
6.1. Kesimpulan.....	73
6.2 Saran-saran .....	74
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	
<b>LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1.1. Disiplin Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Bagian Umum Kantor DPRD Provinsi Riau.....	4
1.2. Pelaksanaan tugas pegawai negeri sipil di Bagian Umum Kantor DPRD Provinsi Riau.....	5
1.3. Jumlah populasi dan sample pada bagian Perundang-undangan kantor DPRD Provinsi Riau.....	31
5.1. Pendidikan Pegawai Negeri Sipil Di Bagian Umum Kantor DPRD Provinsi Riau.....	45
5.2. Golongan atau Kepangkatan Pegawai Pada Bagian Umum Kantor DPRD Provinsi Riau.....	46
5.3. Tanggapan Responden Mengenai Penghargaan Di Bagian Umum Kantor DPRD Provinsi Riau.....	47
5.4. Tanggapan Responden Mengenai Pengembangan Di Bagian Umum Kantor DPRD Provinsi Riau.....	49
5.5. Tanggapan responden mengenai Kesempatan Berkariier Di Bagian Umum Kantor DPRD Provinsi Riau.....	52
5.6. Tanggapan Responden Mengenai Penempatan Kerja Di Bagian Umum Kantor DPRD Provinsi Riau.....	54
5.7. Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Pengaruh Motivasi Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Di Bagian Umum Kantor DPRD Provinsi Riau.....	56
5.8. Tanggapan Responden Mengenai Kecakapan di Bagian Umum Kantor DPRD Provinsi Riau.....	59
5.10. Tanggapan Responden Mengenai Keterampilan Di Bagian Umum Kantor DPRD Provinsi Riau.....	61
5.11. Tanggapan responden mengenai Kerja Sama di Bagian Umum Kantor DPRD Provinsi Riau.....	63
5.12. Tanggapan Responden Mengenai Hasil Kerja di Bagian Umum Kantor DPRD Provinsi Riau.....	65

5.13. Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Peningkatan Kinerja Pegawai Di Bagian Umum Kantor DPRD Provinsi Riau .....	67
6.14 Model Summary Pengaruh Motivasi Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Di Bagian Umum Kantor DPRD Provinsi Riau. ....	70
5.15. Anova .....	71
5.16. Koefisien Regresi .....	71

## DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
4.1. Stuktur Organisasi .....	43





# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Masalah**

Motivasi adalah hal yang sangat berpengaruh didalam sebuah instansi pemerintahan untuk mencapai sebuah keberhasilan. Motivasi tidak hanya datang melalui pimpinan, tetapi motivasi juga bisa terjadi melalui kesadaran individu itu sendiri. Contohnya melalui sikap dan sifat para pegawai itu didalam melaksanakan suatu pekerjaan sehari-hari. Organisasi atau instansi pemerintahan memiliki tujuan dan keinginan tertentu, begitu pula manusia. Agar keinginan manusia dapat sejalan dengan keinginan organisasi atau instansi tersebut, maka seorang pegawai harus loyal didalam melaksanakan tugasnya. Jika pelaksanaan tugas itu dilakukan dengan baik maka kinerja pegawai juga akan lebih baik. Motivasi pegawai didalam instansi pemerintahan adalah bertujuan untuk mendorong semangat kerja pegawai tersebut. Dalam pemberian motivasi tersebut haruslah sesuai dengan kebutuhan dan latar belakang pegawai itu sendiri.

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2006 : 143) motivasi adalah pemberian daya penggerak dan menciptakan suatu kondisi yang dapat mendorong kemauan kerja seseorang, sehingga ia mampu bekerja dengan efektif, dan terintegrasi untuk mencapai tujuan.

Dari uraian diatas dijelaskan bahwa motivasi itu adalah hal-hal yang menyentuh langsung pada diri seseorang (Pegawai Negeri Sipil), hal yang mampu memberikan dorongan atau etos kerja baru bagi pegawai itu sendiri. Sehingga apa yang menjadi target pemerintah tersebut dapat dicapai sesuai

dengan waktu yang telah ditentukan, begitu juga dengan visi dan misi instansi pemerintahan tersebut dapat dicapai dengan baik.

Hal ini sesuai dengan apa yang dikatakan M.Manulang (2001 : 103 ), menyatakan bahwa “motivasi merupakan pemberian semangat dan dorongan kepada bawahan, agar bawahan melakukan kegiatan sesuai dengan apa yang dikehendaki oleh atasan” pemberian aspirasi, dorongan oleh atasan kepada bawahan adalah ditunjukan supaya bawahan lebih bersemangat dalam melaksanakan tugas sehingga mereka lebih berdaya guna dalam pelaksanaan pembangunan dan bergairah dalam meleaksanakan tuganya.

Seperti yang dikatakan David C. McClelland dan John W. Atkinson (Miftah Thoha : 2001:220 )menunjukan bahwa dalam hasil riset mereka bahwa motivasi dan usaha itu bertambah sapai probabilitas untuk sukses itu mencapai 50 persen, kemudian mulai menurun walaupun probabilitas untuk sukses itu terus meningkat dan akan berlanjut naik

Dari penjelasan teori motivasi diatas dapat kita lihat bahwa motivasi adalah hal penting bagi pemimpin dalam sebuah instansi pemerintahan untuk mendorong para pegawainya agar lebih giat lagi dalam bekerja dan memiliki semangat yang tinggi, sehingga setiap pegawai dapat menunjukan prestasi yang tinggi dalam mengemban tugas yang telah diberikan kepadanya. Sehingga pegawai tersebut dapat memberikan manfaat besar bagi perkembangan instansi pemerintahan tersebut.

Seorang pemimpin harus selalu bekerjasama dengan para anggota atau pegawainya dalam melaksanakan tugasnya. Dalam pelaksanaan itu seorang

pemimpin harus sering memberikan berbagai macam motivasi agar para pegawai dapat bekerja dengan baik dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Sehingga semua tujuan yang ingin dicapai dalam organisasi atau instansi pemerintahan tersebut dapat dicapai sesuai dengan target yang telah ditentukan.

Pegawai negeri sipil juga termasuk organ penting yang memiliki peran dan fungsi yang besar didalam keberhasilan sebuah instansi pemerintahan, karna ia adalah perpanjangan tangan pemerintah dalam segala aspek pelaksanaan kegiatan pemerintah terutama pembangunan baik di perkotaan ataupun perdesaan. Hal tersebut sesuai dengan Visi dan Misi pegawai negeri sipil itu sendiri, yaitu memberikan pelayanan kepada masyarakat, setia dan serius bekerja.

Bagian umum kantor DPRD (Dewan Perwakilan Rakyat Daerah) Provinsi Riau, merupakan bagian organisasi yang bergerak dibidang Tata Usaha, Kepegawaian, Produk Hukum, Transportasi, Rumah Tangga dan Perlengkapan. Dalam sebuah organisasi atau instansi sebenarnya tidak selalu mengharapkan pegawai yang mampu, cakap, dan terampil, melainkan pegawai yang disiplin dan mau bekerja keras serta bertanggung jawab terhadap pekerjaannya yang telah diberikan kepadanya dan pekerjaan tersebut dilaksanakan dengan , karena jika pegawai tersebut cakap dan terampil tapi malas dalam bekerja maka target yang telah ditentukan tidak dapat dicapai sesuai dengan limit waktu yang diinginkan, dan begitu sebaliknya. Oleh karena itu pegawai harus selalu diberi motivasi oleh atasannya. Motivasi sebenarnya tidak hanya didapat melalui atasan atau pimpinan tetapi dapat juga melauai diri pegawai itu sendiri, dan lingkungan tempat ia bekerja. Contoh, lingkungan yang sehat bisa menjadi motivasi bagi pegawai untuk bekerja

dengan giat. Tapi jika lingkungan tidak bersih maka seorang pegawai juga cenderung malas datang ke kantor untuk bekerja.

**Tabel 1.1. Disiplin Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Bagian Umum Kantor DPRD Provinsi Riau.**

<b>N0</b>	<b>Bulan</b>	<b>Pegawai yang absen</b>	<b>Pegawai yang tidak tepat waktu masuk kantor</b>	<b>Pegawai yang berda diluar kantor pada jam kerja</b>	<b>Jumlah pegawai</b>
1	Juli	5	10	8	32
2	Agustus	6	10	5	32
3	September	8	15	10	32

*Sumber Data : Bagian Umum Kantor DPRD Provinsi Riau 2010*

Dari tabel diatas dapat juga diketahui bahwa disiplin kerja Pegawai Negeri Sipil di Bagian Umum Kantor DPRD Provinsi Riau masih sangat minim atau berkurang, contohnya masih banyak pegawai yang datang tidak tepat waktu, keluar kantor di jam kerja hai itu dapat dilihat dari bulan September 8 orang pegawai yang absen, 15 orang yang tidak tepat waktu, 10 orang yang berada diluar jam kerja.

Hal seperti ini sangat mempengaruhi system kerja di Bagian Umum Kantor DPRD Provinsi Riau. Karna dengan apa-apa yang menjadi target dari Bagian Umum Kantor DPRD Provinsi Riau itu sendiri tidak akan dapat dicapai dengan baik, hasilnya tidak akan maksimal, bahkan cenderung gagal.

Kemudian masalah peningkatan kinerja Pegawai Negeri Sipil di Bagian Umum kantor DPRD Provinsi Riau dapat juga kita lihat melalui tabel berikut ini.

**Table 1.2 Pelaksanaan tugas pegawai negeri sipil di Bagian Umum Kantor DPRD Provinsi Riau.**

No	Pelaksanaan Tugas	Target Penyelesaian Tugas	Realisasi Pelaksanaan Tugas
	<b>Tata Usaha dan Kepegawaian</b>		
1	Menyusun rencana kegiatan Tahunan (RKT) Pada sub bagian Tata Usaha dan Kepegawaian.	2 Minggu	1 bulan
2	Menerima, mencatat dan mengendalikan surat-surat masuk.	1 Minggu	3 minggu
3	Membuat Daftar Urutan Kepangkatan ( DUK)	2 Minggu	3 Bulan
4	Membuat laporan perkembangan pegawai	2 Minggu	1 bulan
5	Membuat buku penjaminan kenaikan pangkat dan gaji, serta buku control lainnya.	1 Minggu	2 bulan
	<b>Produk Hukum</b>		
6	Menyusun Rencana Kegiatan Tahunan (RKT) Pada sub Bagian Produk Hukum.	1 Minggu	3 minggu
7	Melakukan penata usahaan terhadap Produk Hukum seperti Peraturan daerah, keputusan Pimpinan Dewan dan Keputusan Sekretaris Dewan.	2 Minggu	3 minggu
8	Menghimpun Peraturan Perundang-undangan yang diperlukan dalam rangka pembahasan raperda.	2 Minggu	3 minggu

	<b>Transportasi</b>		
9	Menyusun rencana kegiatan tahunan (RKT) pada sub bagian transportasi dan perjalanan dinas.	2 Minggu	1 Minggu
10	Menyiapkan administrasi perjalanan dinas/ anggota Dewan dan Pegawai Kesekretariatan Dewan.	1 Minggu	1 Minggu
11	Mengurus alat pinjaman transportasi untuk penjemputan / pengantaran tamu-tamu yang telah ditentukan oleh pimpinan / anggotan dewan dan kesekretariatan dewan.	1 Minggu	5 Hari
12	Mengurus surat-surat tanda nomor kendaraan / STNK dan asuransi Jasa Raharja kendaraan dinas.	1 Minggu	2 Minggu
	<b>Rumah Tangga dan Perlengkapan</b>		
13	Menyusun rencana kegiatan tahunan (RKT) pada sub bagian Rumah Tangga dan Perlengkapan.	2 Minggu	1 Minggu
14	Mengatur tempat dan peralatan yang diperlukan untuk keperluan persidangan, rapat-rapat dan pertemuan lainnya.	1 Minggu	4 Hari
15	Merencanakan dan melaksanakan pengadaan kebutuhan peralatan / perlengkapan kantor dan rumah jabatan pimpinan dewan.	3 Minggu	1 Minggu

16	Menjaga keamanan dan ketertiban kawasan kantor / gedung rumah jabatan pimpinan dewan.	2 Minggu	1 Minggu
----	---	----------	----------

*Sumber: Bagian Umum Kantor DPRD Provinsi Riau 2010*

## 1.2 Rumusan Masalah

Dari latar belakang diatas, maka penulis mencoba untuk merumuskan permasalahan diatas sebagai berikut : “Apakah ada pengaruh motivasi terhadap peningkatan kinerja pegawai negeri sipil di Bagian Umum Kantor DPRD (Dewan Perwakilan Rakyat Daerah) Provinsi Riau”.

## 1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui Pengaruh Motivasi terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Bagian Umum DPRD (Dewan Perwakilan Rakyat Daerah) Provinsi Riau.
2. Untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi terhadap Peningkatan kinerja Pegawai Negeri Sipil di Bagian Umum Kantor DPRD (Dewan Perwakilan Rakyat Daerah) Provinsi Riau.

## 1.4 Manfaat Penelitian

1. Sebagai Aplikasi dari teori yang didapat dibangku perkuliahan yang berkaitan dengan pengaruh motivasi terhadap peningkatan kinerja pegawai negeri sipil.
2. Sebagai Referensi bagi Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial khususnya Jurusan Administrasi Negara yang mau melakukan penelitian



## **BAB II**

### **TELAAH PUSTAKA**

#### **2.1 Pengertian Motivasi**

Menurut Miflah Thoha (2001: 203) Motivasi adalah suatu proses psikologi. Namun demikian, ini bukan berarti motivasi adalah satu-satunya unsur yang bisa menjelaskan adanya perilaku seseorang.

Menurut Mockijat (2002 : 143 ) motivasi adalah pengaruh, suatu kekuatan yang menimbulkan sesuatu.

Dari penjelasan diatas dapat kita lihat bahwa motivasi bukanlah satu-satunya alat untuk kita mengetahui perilaku seseorang tapi motivasi adalah suatu proses psikologi yang juga didasari oleh dorongan seorang pimpinan, sesuai dengan apa yang dikatan The Liang Gie berikut ini.

Menurut The Liang Gie (2001 : 147) Motivasi adalah suatu pekerjaan yang dilakukan oleh Pimpinan dalam memberikan insfirasi, semangat dan dorongan kepada orang lain. Pemberian ini bertujuan untuk menggiatkan orang-orang atau bawahan agar dapat bersemangat dan dapat mencapai hasil kerja sebagaimana yang diinginkan oaring-orang tersebut.

Jadi, motivasi adalah hal penting yang harus dilakukan seorang pimpinan dalam membangun semangat kerja seorang pegawai demi tercapainya perkembangan organisasi atu instansi pemerintah yang baik. Selain daripada itu motivasi adalah alat yang sangat ampuh untuk meningkatkan gairah kerja seorang pegawai, sesuai dengan teori Malayu di bawah ini.

Menurut Malayu SP (2001: 143) Motivasi adalah pemberian daya gerak yang menciptakan gairah kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya dan upaya untuk mencapai sebuah kepuasan.

Menurut Bedjo Siswanto (2000 : 45, dalam Skripsi Siti A., 2009 : 10), ada beberapa unsur yang mampu menggerakkan motivasi yaitu :

1. **Prestasi** : yaitu orang yang memiliki keinginan berprestasi sebagai suatu kebutuhan atau needs yang dapat mendorong manusia untuk mencapai sasaran dan tujuan.
2. **Penghargaan** : yaitu suatu prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melakukan pekerjaannya, prestasi yang diperoleh ini akan dapat memotivasi seseorang untuk dapat melakukan pekerjaannya lebih baik lagi, sehingga ia akan mencapai kepuasan batin yang maksimal.
3. **Tantangan** : yaitu adanya tantangan dalam pekerjaan adalah merupakan cara untuk memotivasi seseorang untuk dapat mengatasi segala apa yang akan dicapai. Sehingga kegiatan yang kurang menantang akan menjadi lebih menantang dan menjadi rutinitas.
4. **Tanggung jawab** : yaitu adanya rasa ikut serta dan memiliki tanggung jawab akan menimbulkan motivasi bagi seseorang untuk menyelesaikan pekerjaannya.
5. **Pengembangan** : yaitu kemampuan seseorang baik dari pengalaman kerja atau kesempatan untuk maju dapat menjadikan sebuah motivasi bagi seseorang untuk mencapai keinginannya.

6. **Keterlibatan** : yaitu adanya rasa keterlibatan dalam melaksanakan pekerjaan yang sedang dikerjakan akan menimbulkan pengawasan diri dalam menghasilkan pekerjaan yang berkualitas dan bermutu.
7. **Kesempatan** : yaitu kesempatan untuk maju dalam pola jenjang karier yang terbuka akan mampu memotivasi seseorang untuk dapat menunjukan peningkatan kerja yang meningkat dan produktif.

Menurut McClelland (2001 : 236), seseorang dianggap mempunyai motivasi untuk berprestasi jika ia mempunyai keinginan untuk melakukan suatu karya yang berprestasi lebih baik dari prestasi orang lain. Ada beberapa karakteristik dari orang-orang yang berprestasi tinggi antara lain :

1. Suka mengambil resiko yang moderat (moderate risks). Pada umumnya nampak pada permukaan usaha, bahwa orang berprestasi tinggi resikonya juga besar. Orang seperti ini akan lebih berhati-hati dalam mengukur jarak. Dia tidak mau terlalu dekat agar semua kawat dapat masuk pasuk dengan mudah, dan juga tidak terlalu jauh sehingga kemungkinan meleset itu sangat besar. Orang seperti ini memiliki prestasi yang sangat tinggi dan resiko yang besar demi pencapaian tujuannya.
2. Memerlukan umpan balik yang segera. Ciri ini sangat dekat dengan karakteristik diatas. Seorang yang memiliki prestasi yang tinggi, pada umumnya orang seperti ini lebih menyenangi akan semua informasi serta mengenal semua hasil pekerjaannya. Informasi yang menjadi umpan balik dapat memperbaiki prestasinya dikemudian hari, yang menjadi kebutuhan yang penting bagi orang tersebut.

3. Memperhitungkan keberhasilan. Pada umumnya orang yang memiliki prestise tinggi hanya memperhitungkan keberhasilan prestasinya saja dan tidak mempedulikan penghargaan materi. Ia lebih puas pada nilai tugas yang dibebankan kepadanya sehingga dapat menimbulkan penghasilan yang sangat baik, sama sekali tidak mengharapkan hadiah apa-apa atas prestasi tersebut. Walaupun pada akhirnya ia dapat penghargaan atau hadiah itu bukanlah atas dasar keinginannya akan tetapi penghargaan dari orang lain.
4. Menyatu dengan tugas. Orang yang sering berprestasi tinggi biasanya ia selalu menyatu dengan tugas yang ia embank. Orang sering kali heranggapan orang yang memiliki prestasi tinggi itu tidak bersahabat, akan tetapi tidaklah seperti itu tapi ia selalu berpikir realistis mengenai kemampuannya dan tidak menyenangi orang lain yang satu jalan dalam pencapaian tujuan. Dengan demikian jelas bahwa orang yang memiliki prestasi tinggi tersebut tidak terlalu bersikap ramah dengan lingkungan.

Menurut Mockijat (2002 : 150), ada beberapa indikator penting yang dapat menumbuhkan motivasi bagi pegawai dalam pelaksanaan pekerjaan yaitu:

1. **Penghargaan** : Sesuatu yang diberikan organisasi atau instansi pemerintahan atas prestasi kerja seseorang.

Penghargaan menurut Bedjo Siswanto, penghargaan adalah suatu prestasi yang sudah dicapai oleh seseorang dalam melakukan pekerjaan, prestasi yang diperoleh ini akan dapat memotivasi seseorang untuk dapat melakukan pekerjaan dengan lebih baik, sehingga ia akan mencapai kepuasan ubathin yang maksimal.

Penghargaan atau kompensasi menurut Malayu S.P. Hasibuan adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil diartikan sesuai dengan prestasi kerjanya, layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah dan berdasarkan internal dan eksternal konsistensi.

2. **Pengembangan** : Pengembangan adalah pemberian kebebasan kepada seorang pegawai dalam meningkatkan mutu kerja.

Pengembangan menurut Bedjo Siswanto, adalah suatu kemampuan seseorang baik dari dalam pengalaman kerja atau kesempatan untuk maju dapat menjadikan sebuah motivasi bagi seseorang itu untuk mencapainya.

Pengembangan menurut Drs.H.Malayu.S.P.Hasibuan, Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.

3. **Kesempatan Berkarier** : Pemberian kesempatan berkarier dan berkeaktifan oleh instansi pemerintah kepada pegawai dalam mengekspos kemampuan diri.

Kesempatan Berkarier menurut Bedjo Siswanto, adalah kesempatan untuk maju dalam pola jenjang karier yang terbuka akan mampu memotivasi seseorang untuk dapat menunjukkan peningkatan kerja yang meningkat dan produktif.

**4. Menempatkan pekerjaan pada tempatnya :** adanya penempatan kerja pada tempatnya oleh instansi pemerintahan kepada pegawainya.

Menempatkan pekerjaan pada tempatnya menurut Malayu S.P. Hasibuan (2000:14) adalah penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan *job description* (uraian pekerjaan), *job specification* (spesifikasi pekerjaan), *job requirement* (persyaratan pekerjaan) dan *job evaluation* (evaluasi pekerjaan).

Jadi, penempatan kerja pada tempatnya merupakan penempatan karyawan berdasarkan asas *the right man in the right place and the right man in the right job* (sesuai dengan kompetensi dan kapasitas yang dimiliki oleh karyawan tersebut).

Dari berbagai teori motivasi diatas jelas bahwa tujuan motivasi tersebut untuk membangun semangat kerja pegawai, membantu menghantarkan pegawai mencapai kepada titik kepuasan kerja. Dan yang paling penting adalah motivasi tersebut diberikan oleh pimpinan kepada pegawainya agar semangat kerja pegawai semakin meningkat. jika kinerja pegawai meningkat maka semua tujuan yang ingin dicapai oleh instansi tersebut akan lebih mudah dicapai, dengan kata lain dapat dicapai sesuai target yang telah ditentukan.

Selain daripada itu dapat juga kita lihat bahwa manusia juga memiliki beberapa kebutuhan, dan untuk mendapatkan kebutuhan tersebutlah terjadi proses motivasi kerja yang didapat dari pimpinan sehingga pekerjaan tersebut dapat berjalan dengan baik. Arti lain ada kerjasama pimpinan terhadap bawahannya atau pegawainya. Kebutuhan tersebut lahir karna manusia memiliki motivasi yaitu untuk memenuhi kebutuhan hidup.

### **2.1.1 Jenis-jenis Motivasi**

#### **1. Kebutuhan**

Seseorang memiliki kebutuhan dalam memenuhi segala keinginannya. Kebutuhan itu lahir karena manusia itu memiliki Motivasi, yakni untuk memenuhi kebutuhan hidupnya dengan bekerja sesuai kemampuan dan skill yang dimiliki (Luthans,2002 : Robbins,2003)

#### **2. Penghargaan**

Penghargaan adalah sesuatu yang diberikan Organisasi atau Instansi pemerintahan atas prestasi kerja seorang pegawainya.

#### **3. Lingkungan**

Lingkungan adalah salah satu faktor penting dalam memotivasi seorang pegawai dalam pelaksanaan kerjanya. Karna tanpa lingkungan yang bagus seorang pegawai tidak akan nyaman untuk bekerja.

### **2.1.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi**

#### **A. Penghargaan**

Penghargaan adalah hal penting yang harus dilakukan oleh sebuah organisasi atau instansi pemerintahan demi memotivasi seorang pegawai agar mereka dapat bekerja lebih baik lagi, jika mereka dapat bekerja lebih baik, maka peningkatan kinerja akan mudah dicapai.

#### **B. Lingkungan**

Lingkungan juga salah satu faktor penting dalam motivasi, karna tanpa lingkungan yang baik,nyaman, pegawai tidak akan bisa menimbulkan rasa

nyaman dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang telah dibebankan kepadanya.

### **C. Diklat**

Untuk meningkatkan kualitas kerja dari seorang pegawai tersebut maka sebuah organisasi atau instansi pemerintahan harus melakukan pelatihan pendidikan yang sesuai dengan latar belakang pegawai tersebut.

## **2.2 Peningkatan Kinerja Pegawai**

Kinerja pegawai merupakan hasil dari kerja pegawai baik secara kualitas ataupun kuantitas. Kinerja ini dapat melalui perorangan maupun kelompok yang sedang berintraksi di instansi pemerintahan maupun organisasi.

Menurut Bedjo Siswanto (2000 : 195), Peningkatan kinerja pegawai adalah hasil pekerjaan atau kerja yang dicapai oleh seorang tenaga kerja dalam melaksanakan pekerjaannya.

Jadi, kinerja pegawai akan meningkat apabila hasil kerjanya dicapai dengan baik atau memuaskan. Untuk mendapatkan hasil yang memuaskan tersebut seorang pegawai harus benar-benar memiliki keahlian yang tinggi dan mau bekerja keras dalam melaksanakan tugas yang diembanya.

Hal ini sesuai dengan apa yang diungkapkan Prawirosentono (1999) kinerja seorang pegawai akan baik, jika pegawai mempunyai keahlian yang tinggi, kesediaan untuk bekerja, adanya imbalan/upah yang layak, dan mempunyai harapan dimasa depan. Secara teoritis ada tiga kelompok variabel yang



mempengaruhi perilaku kerja dan kinerja individu, yaitu : variabel individu, variabel organisasi dan psikologis.

Kelompok variabel individu terdiri dari variabel kemampuan dan keterampilan, latar belakang pribadi dan demografis. Menurut Gibson (1987), variabel kemampuan dan keterampilan adalah faktor utama yang mempengaruhi perilaku kerja dan kinerja individu. Sedangkan variabel demografis mempunyai pengaruh yang tidak langsung.

Variabel organisasi menurut Gibson (1987) terdiri dari variabel sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur, dan desain pekerjaan. Variabel imbalan akan mempengaruhi variabel motivasi.

Variabel psikologis terdiri dari variabel persepsi, sikap, kepribadian, belajar dan motivasi. Variabel ini menurut Gibson banyak dipengaruhi oleh keluarga, tingkat sosial, dan pengalaman kerja.

Menurut Moekijat (2002 : 23) bahwa keberhasilan peningkatan kinerja pegawai dapat dilihat dari :

1. **Kecakapan** : Kemampuan pegawai dalam menguasai tugas atau pekerjaan yang diberikan kepadanya.

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2007 : 54) kecakapan atau keahlian adalah hal yang akan menentukan mampu tidaknya seseorang menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Keahlian ini mencakup *technical skill*, *human skill*, *conceptual skill*, kecakapan untuk memanfaatkan kesempatan, serta kecermatan menggunakan peralatan yang dimiliki perusahaan yang digunakan dalam mencapai tujuan.

Jadi, kecakapan individu atau *ability* adalah total dari semua keahlian yang diperlukan dan diimplementasikan melalui ide-ide, kreativitas, dan sistem kerja yang terbaik untuk mencapai hasil yang bisa dipertanggungjawabkan.

**2. Keterampilan :** Mampu menunjukkan skill yang dimiliki seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya.

Menurut Minner (dalam Munandar, 2001) mengatakan bahwa keterampilan adalah sesuatu yang terbagi dalam empat hal :

- *Knowledge based skills* (keterampilan didasarkan pada pengetahuan yang dikuasai). Keterampilan ini dikembangkan berdasarkan pengetahuan yang diperlukan, dimiliki untuk dapat melakukan tugas pekerjaannya secara baik
- *Singular behavior skills* (keterampilan perilaku sederhana), seperti datang bekerja tepat waktu, menetapkan sasaran untuk dirinya sendiri, mengoperasikan satu mesin cetak sederhana, mencakup perilaku yang dapat dibentuk, dan diamati.
- *Limited interpersonal skills* (keterampilan antar pribadi terbatas) terlibat dalam aktivitas seperti memberi arahan kepada karyawan baru, mendelegasikan tanggung jawab dan memberikan balikan kepada seseorang tentang unjuk kerjanya.
- *Social interactive skills* (keterampilan interaktif sosial) berlangsung pada taraf managerial mencakup memanajemeni konflik, menggunakan daya/kekuasaan secara efektif, negosiasi satu kontrak dan sebagainya.

**3. Kerjasama :** Adanya kerjasama antara pegawai dan pimpinan instansi

Menurut Drs.H.Malayu.S.P.Hasibuan (2007 : 55) yaitu kesediaan kerja sama, baik vertikal maupun horizontal, bersifat positif, serta berasaskan kemampuan.

**4. Hasil Kerja :** Buah dari apa yang menjadi kerja keras seorang pegawai dalam pelaksanaan tugasnya selama bekerja.

Dari dua pendapat tersebut dapat kita lihat bahwa peningkatan kinerja pegawai dapat juga terjadi karena motivasi diri sendiri, terutama dapat dilihat dari sejauh mana seseorang tersebut cakap dalam menyelesaikan tugas yang ia miliki. Yang kesemuanya itu didasari dengan pengalaman kerja yang tinggi, kesungguhan yang kuat, serta prestasi yang baik. Sehingga peningkatan kinerja tersebut memang benar-benar tercapai bagi seseorang tersebut.

**2.2.1. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai**

**1. Lingkungan**

Seperti yang terjadi dalam Motivasi, bahwa Lingkungan adalah hal yang sangat penting dalam peningkatan kinerja pegawai Negeri Sipil, karena lingkungan.

**2. Faktor Motivasi**

Sangat berhubungan dengan budaya kerja, dan kesehatan bagi lingkungan. Faktor motivasi ini biasanya datang dari seorang pemimpin. Karena dengan

motivasi pemimpinlah seorang pegawai dapat menumbuh kembangkan semangat kerja yang baru.

### **2.3. Konsep Operasional**

Dalam penelitian yang berjudul Pengaruh Motivasi terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Bagian Umum Kantor DPRD Provinsi Riau, penulis menggunakan konsep-konsep untuk memudahkan oprasional seperti.

#### **1. Pengaruh Motivasi**

Adanya Pengaruh Motivasi Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Bagian Umum Kantor DPRD Provinsi Riau.

#### **2. Peningkatan Kinerja Pegawai**

Hasil dari kerja Pegawai Negeri Sipil di Bagian Umum Kantor DPRD Provinsi Riau.

### **2.4. Hipotesis**

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah yang telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Kenapa dikatakan jawaban sementara karna jawaban yang ada hanya berdasarkan teori yang relevan saja, belum berdasarkan fakta-fakta empiris yang dperoleh melalui pengmpulan data.

Dalam penelitian ini penulis dapat merumuskan Hipotesis sebagai berikut :

***“Jika Motivasi didapatkan dengan baik, maka kinerja pegawai akan meningkat”.***

motivasi pemimpinlah seorang pegawai dapat menumbuh kembangkan semangat kerja yang baru.

### **2.3. Konsep Operasional**

Dalam penelitian yang berjudul Pengaruh Motivasi terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Bagian Umum Kantor DPRD Provinsi Riau, penulis menggunakan konsep-konsep untuk memudahkan oprasional seperti.

#### **1. Pengaruh Motivasi**

Adanya Pengaruh Motivasi Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Bagian Umum Kantor DPRD Provinsi Riau.

#### **2. Peningkatan Kinerja Pegawai**

Hasil dari kerja Pegawai Negeri Sipil di Bagian Umum Kantor DPRD Provinsi Riau.

### **2.4. Hipotesis**

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah yang telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Kenapa dikatakan jawaban sementara karna jawaban yang ada hanya berdasarkan teori yang relevan saja, belum berdasarkan fakta-fakta empiris yang dperoleh melalui pengmpulan data.

Dalam penelitian ini penulis dapat merumuskan Hipotesis sebagai berikut :

***“Jika Motivasi didapatkan dengan baik, maka kinerja pegawai akan meningkat”.***

## 2.5 Variabel Penelitian

Hipotesis terdiri dari dua Variabel yaitu :

1. Variabel bebas (*Independen Variabel*) yaitu : Pengaruh Motivasi dengan indikator :
  - a. Penghargaan
  - b. Pengembangan
  - c. Kesempatan berkarier
  - d. Menempatkan pekerjaan tepat pada tempatnya
2. Variabel terikat (*dependent Variabel*) yaitu : Peningkatan Kinerja Pegawai dengan indikator :
  - a. Kecakapan
  - b. Keterampilan
  - c. Kerjasama
  - d. Hasil kerja

## 2.6. Teknik Pengukuran

1. Pengaruh Motivasi yaitu adanya Pengaruh Motivasi Pimpinan terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Bagian Umum Kantor DPRD Provinsi Riau. Yaitu dilihat dari :
  - a. **Penghargaan yaitu** : Pemberian penghargaan dari hasil kerja yang telah dicapai oleh Pegawai Negeri Sipil di Bagian Umum Kantor DPRD Provinsi Riau yang pelaksanaanya dapat dilihat dari :
    1. Pemberian penghargaan kepada pegawai
    2. Pemberian piagam kepada pegawai

3. Pemberian insentif kepada pegawai

4. Pemberian surat penghargaan kepada pegawai

**Sangat Baik** : Jika Penghargaan yang diberikan kepada Pegawai memenuhi 1-4 kriteria diatas.

**Baik** : Jika Penghargaan yang diberikan kepada Pegawai memenuhi 1-3 kriteria diatas.

**Cukup Baik** : Jika Penghargaan yang diberikan kepada Pegawai memenuhi 1-2 kriteria diatas.

**Tidak Baik** : Jika Penghargaan yang diberikan kepada pegawai memenuhi 1 kreteria diatas

**Sangat Tidak Baik** : jika penghargaan yang diberikan tidak memenuhi satupun kreteria diatas.

**a. Pengembangan yaitu** : adanya pengembangan tenaga kerja Pegawai

Negeri Sipil di Bagian Umum Kantor DPRD Provinsi Riau yang telah terlaksana dapat dilihat melalui :

1. Pemberian Pendidikan dan Latihan terhadap Pegawai

2. Kesempatan untuk meningkatkan Mutu Kerja bagi pegawai

3. Kesempatan Bagi Pegawai dalam mengikuti berbagai macam seminar-seminar yang berhubungan dengan bidang dan skill masing-masing Pegawai.

4. Pelatihan keterampilan bagi pegawai.

**Sangat Baik** : Jika Penghargaan yang diberikan kepada Pegawai memenuhi 1-4 kriteria diatas.

Baik : Jika Penghargaan yang diberikan kepada Pegawai memenuhi 1-3 kriteria diatas.

Cukup Baik : Jika Penghargaan yang diberikan kepada Pegawai memenuhi 1-2 kriteria diatas.

Tidak Baik : Jika Penghargaan yang diberikan kepada pegawai memenuhi 1 kriteria diatas

Sangat Tidak Baik : jika penghargaan yang diberikan tidak memenuhi satupun kriteria diatas.

*c. Kesempatan Berkarier Yaitu* : adanya kesempatan untuk berkarier bagi pegawai Negeri Sipil di Bagian Perundang-undangan Kantor DPRD Provinsi Riau. Yang pelaksanaanya dapat dilihat dari :

1. Kesempatan untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan diberikan kepada pegawai
2. Pegawai yang telah mengikuti DIKLAT dipromosikan
3. Adanya informasi yang jelas tentang promosi yang akan dilakukan.
4. Promosi yang diberikan dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Sangat Baik : Jika Penghargaan yang diberikan kepada Pegawai memenuhi 1-4 kriteria diatas.

Baik : Jika Penghargaan yang diberikan kepada Pegawai memenuhi 1-3 kriteria diatas.

Cukup Baik : Jika Penghargaan yang diberikan kepada Pegawai memenuhi 1-2 kriteria diatas.



Tidak Baik : Jika Penghargaan yang diberikan kepada pegawai memenuhi 1 kriteria diatas

Sangat Tidak Baik : jika penghargaan yang diberikan tidak memenuhi satupun kriteria diatas.

*d. Menempatkan Pegawai pada tempatnya* dalam hal ini pegawai negeri sipil di bagian kantor DPRD Provinsi Riau. Yang ditempatkan sesuai denga bidang dan kemampuanya, pelaksanaan ini dapat dilihat dari :

Sangat Baik : Jika Penghargaan yang diberikan kepada Pegawai memenuhi 1-4 kriteria diatas.

Sangat Baik : Jika Penghargaan yang diberikan kepada Pegawai memenuhi 1-4 kriteria diatas.

Baik : Jika Penghargaan yang diberikan kepada Pegawai memenuhi 1-3 kriteria diatas.

Cukup Baik : Jika Penghargaan yang diberikan kepada Pegawai memenuhi 1-2 kriteria diatas.

Tidak Baik : Jika Penghargaan yang diberikan kepada pegawai memenuhi 1 kreteria diatas

Sangat Tidak Baik : jika penghargaan yang diberikan tidak memenuhi satupun kreteria diatas.

Selanjutnya Menurut Moekijat (2002 : 23), Keberhasilan atau peningkatan kerja dapat dilihat dari :

Tidak Baik : Jika Penghargaan yang diberikan kepada pegawai memenuhi 1 kriteria diatas

Sangat Tidak Baik : jika penghargaan yang diberikan tidak memenuhi satupun kriteria diatas.

*d. Menempatkan Pegawai pada tempatnya* dalam hal ini pegawai negeri sipil di bagian kantor DPRD Provinsi Riau. Yang ditempatkan sesuai denga bidang dan kemampuannya, pelaksanaan ini dapat dilihat dari :

Sangat Baik : Jika Penghargaan yang diberikan kepada Pegawai memenuhi 1-4 kriteria diatas.

Sangat Baik : Jika Penghargaan yang diberikan kepada Pegawai memenuhi 1-4 kriteria diatas.

Baik : Jika Penghargaan yang diberikan kepada Pegawai memenuhi 1-3 kriteria diatas.

Cukup Baik : Jika Penghargaan yang diberikan kepada Pegawai memenuhi 1-2 kriteria diatas.

Tidak Baik : Jika Penghargaan yang diberikan kepada pegawai memenuhi 1 kreteria diatas

Sangat Tidak Baik : jika penghargaan yang diberikan tidak memenuhi satupun kreteria diatas.

Selanjutnya Menurut Moekijat (2002 : 23), Keberhasilan atau peningkatan kerja dapat dilihat dari :

#### **a. Kecakapan**

Kemampuan pegawai dalam menguasai tugas atau pekerjaan yang diberikan kepadanya, dapat dilihat dari :

Sangat Baik : Jika Penghargaan yang diberikan kepada Pegawai memenuhi 1-4 kriteria diatas.

Baik : Jika Penghargaan yang diberikan kepada Pegawai memenuhi 1-3 kriteria diatas.

Cukup Baik : Jika Penghargaan yang diberikan kepada Pegawai memenuhi 1-2 kriteria diatas.

Tidak Baik : Jika Penghargaan yang diberikan kepada pegawai memenuhi 1 kreteria diatas

Sangat Tidak Baik : jika penghargaan yang diberikan tidak memenuhi satupun kreteria diatas.

#### **b. Keterampilan**

Keterampilan atau *Skill* yang dimiliki seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dapat dilihat dari :

1. Mengerti akan tugas yang telah dilaksanakan
2. Memahami akan tugas yang dilaksanakan
3. Menguasai tugas yang telah dilaksanakan
4. Memiliki kemampuan terhadap tugas yang telah dilaksanakan
5. Lancar dalam melaksanakan tugas.

Sangat Baik : Jika Penghargaan yang diberikan kepada Pegawai memenuhi 1-4 kriteria diatas.

Baik : Jika Penghargaan yang diberikan kepada Pegawai memenuhi 1-3 kriteria diatas.

Cukup Baik : Jika Penghargaan yang diberikan kepada Pegawai memenuhi 1-2 kriteria diatas.

Tidak Baik : Jika Penghargaan yang diberikan kepada pegawai memenuhi 1 kreteria diatas

Sangat Tidak Baik : jika penghargaan yang diberikan tidak memenuhi satupun kreteria diatas.

#### **c. Kerjasama**

Ada atau tidaknya kerjasama antara pegawai dapat dilihat dari :

1. Adanya kerjasama antara pegawai dengan atasannya.
2. Adanya kerjasama antara pegawai dengan pegawai
3. Kerjasama tersebut dapat diartikan sebagai pencapaian tujuan yang telah ditentukan bersama

Sangat Baik : Jika Penghargaan yang diberikan kepada Pegawai memenuhi 1-4 kriteria diatas.

Baik : Jika Penghargaan yang diberikan kepada Pegawai memenuhi 1-3 kriteria diatas.

Cukup Baik : Jika Penghargaan yang diberikan kepada Pegawai memenuhi 1-2 kriteria diatas.

Tidak Baik : Jika Penghargaan yang diberikan kepada pegawai memenuhi 1 kriteria diatas

Sangat Tidak Baik : jika penghargaan yang diberikan tidak memenuhi satupun kriteria diatas.

#### **d. Hasil kerja**

Hasil kerja yang telah dicapai oleh Pegawai Negeri Sipil di Bagian Perundang-undangan Kantor DPRD Provinsi Riau dalam pelaksanaannya dapat dilihat dari :

1. Hasil kerja sesuai dengan program kerja yang telah ditentukan.
2. Hasil kerja sesuai dengan prosedur kerja yang telah ditentukan.
3. Hasil kerja sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai.

Sangat Baik : Jika Penghargaan yang diberikan kepada Pegawai memenuhi 1-4 kriteria diatas.

Baik : Jika Penghargaan yang diberikan kepada Pegawai memenuhi 1-3 kriteria diatas.

Cukup Baik : Jika Penghargaan yang diberikan kepada Pegawai memenuhi 1-2 kriteria diatas.

Tidak Baik : Jika Penghargaan yang diberikan kepada pegawai memenuhi 1 kriteria diatas

Sangat Tidak Baik : jika penghargaan yang diberikan tidak memenuhi satupun kriteria diatas.



## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Lokasi Penelitian**

Penelitian ini berlokasi di Bagian Umum Kantor DPRD Provinsi Riau yang beralamat di Jl. Jederal Sudirman No.719 Pekanbaru Riau.

#### **3.2 Jenis dan Sumber Data**

##### **1. Data primer**

Data primer adalah data atau informasi yang dibuat langsung melalui keterangan responden baik melalui kuisioner ataupun wawancara yang berhubungan dengan Pengaruh Motivasi Pimpinan terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Bagian Bagian Umum Kantor DPRD Provinsi Riau. Data primer meliputi:

- a. Data yang berhubungan dengan Pengaruh Motivasi terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Bagian Umum Kantor DPRD Provinsi Riau
- b. Data yang berhubungan dengan hambatan-hamabatan dalam pemberian motivasi di diri pegawai Negeri Sipil di Bagian Umum Kantor DPRD Provinsi Riau.

##### **2. Data Sekunder**

Data pendukung didalam penelitian ini yang berhubungan dengan Pengaruh Motivasi Pimpinan terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Bagian Umum Kantor DPRD Kantor DPRD Provinsi Riau. Data Sekunder meliputi :

- a. Tugas dan Fungsi
- b. Struktur Organisasi
- c. Keadaan Pegawai
- d. Sejarah Ringkas Kantor DPRD Provinsi Riau

### **3.3 Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulann data adalah cara pengumpulan data baik yang berasal dari sumber obyck penelitian ataupun sumber internasional, yaitu sabagai berikut:

- a. Observasi

Yaitu pengamatan langsung ke pegawai Negeri Sipil di Bagian Umum Kantor DPRD Provinsi Riau. Data yang ingin didapatkan yaitu mengenai aktivitas pegawai.

- b. Kuesioner

Yaitu cara pengumpulan data dengan mengajukan daftar pertanyaan guna memperoleh data yang dibutuhkan.

### **3.4 Populasi dan Sampel**

Menurut Sugiyno (1998 : 25, dalam Skripsi Siti A., 2009 : 27), Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek yang memilki kuantitas dan karateristik tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan diambil suatu kesimpulan.

Populasi dalam penelitian ini adalah : Pcgawai Negeri Sipil di Bagian Umum Kantor DPRD Provinsi Riau. Sedangkan pengambilan sampel dilakukan



dengan teknik sensus yaitu mengambil semua populasi untuk dijadikan responden, karena jumlahnya sedikit. Untuk lebih jelas dalam permasalahan Populasi dan Sampel pada penelitian ini dapat diketahui melalui table sbagai berikut :

**Tabel 1.3. Jumlah populasi dan sample pada bagian Perundang-undangan kantor DPRD Provinsi Riau**

No	Sub Populasi	Jumlah Populasi	Jumlah Sampel	Jumlah %
1	Pegawai	32	32	100 %
	Jumlah	32	32	100 %

*Sumber: Bagian Umum Kantor DPRD Provinsi Riau, 2009*

### 3.5 Analisa Data

Dalam Menganalisa data yang terkumpul peneliti menggunakan metode kuantitatif. Kemudian data tersebut dianalisa secara deskriptif sesuai dengan jenis dan macam data tersebut yang diperlukan, kemudian barulah data tersebut disajikan melalui table-tabel yang dilengkapi dengan penjelasannya. Sehingga peneliti dapat melakukan pengujian Hipotesa.

#### 1) Analisis Regresi Linear Sederhana

Untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (X) (variabel yang mempengaruhi) dengan variabel terikat (Y) (variabel yang dipengaruhi), penulis menggunakan analisis Regresi Linear Sederhana dan diproses dengan menggunakan program *SPSS 17.00 for Windows*. Adapun persamaan yang digunakan adalah:

$$Y = a + \beta x$$

Keterangan :

Y = variabel terikat (kinerja pegawai)  
 x = variabel bebas (motivasi)  
 a = konstanta  
 $\beta$  = koefisien regresi

## 2) Analisis Determinasi ( $R^2$ )

Menurut Duwi Priyatno (2008), analisis determinasi digunakan untuk mengetahui persentase pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Koefisien ini menunjukkan seberapa besar persentase variabel bebas yang digunakan dalam model mampu menjelaskan variabel terikat.

$R^2$  sama dengan 0, maka tidak ada sedikitpun persentase sumbangan pengaruh yang diberikan variabel bebas terhadap variabel terikat, atau variabel bebas yang digunakan dalam penelitian tidak menjelaskan sedikitpun variabel terikat.

Sebaliknya  $R^2$  sama dengan 1, maka persentase pengaruh yang diberikan variabel bebas terhadap variabel terikat adalah sempurna, atau variabel bebas yang digunakan dalam penelitian menjelaskan 100% variabel terikat.

## 3) Uji-t

Digunakan untuk pengujian signifikansi koefisien regresi ( $\beta$ ), yaitu apakah variabel independen (X) berpengaruh secara nyata atau tidak terhadap variabel dependen (Y).

$$T_{hitung} = \frac{b_t}{Sb_t}$$

$$T_{\text{tabel}} = \{\alpha/2 ; (N-k)\}$$

Ket :  $b_i$  = parameter yang diestimasi

$Sb_i$  = standar error parameter yang diestimasi

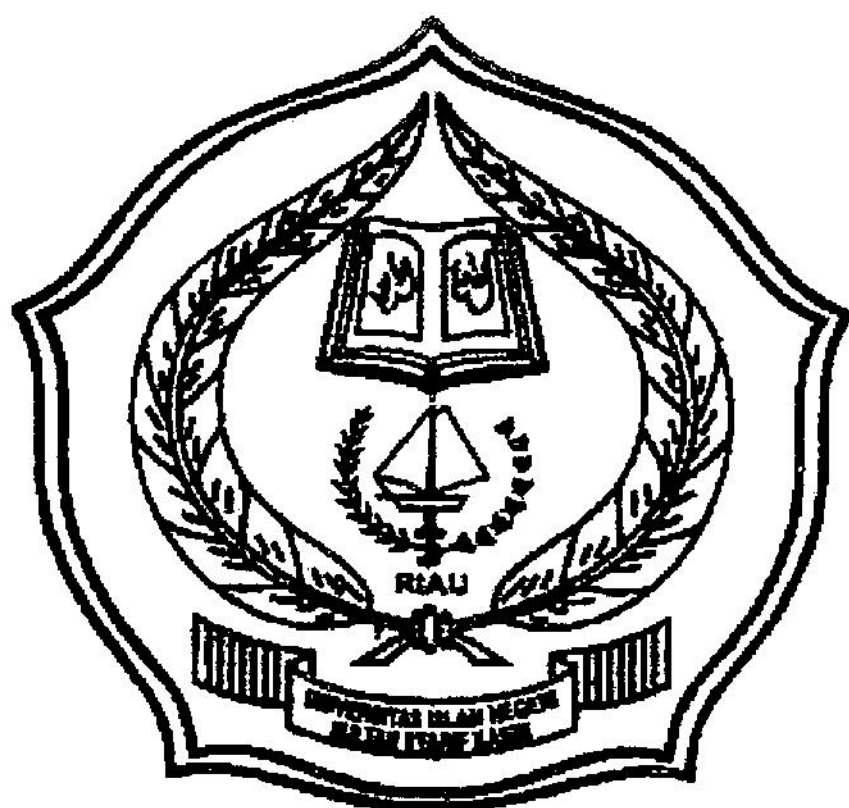
Besarnya nilai  $t_{\text{tabel}}$  dengan taraf kepercayaan 95% atau dengan tingkat kesalahan 5%. Pengujian melalui uji-t, dengan membandingkan  $t_{\text{hitung}}$  dengan  $t_{\text{tabel}}$  pada  $\alpha$  0,05. Hasil perhitungan menunjukkan apabila:

- a.  $t_{\text{hitung}} < -t_{\text{tabel}}$  atau  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Artinya variasi variabel independen (X) dapat menerangkan variabel dependen (Y) dan terdapat pengaruh diantara kedua variabel yang diuji.

- b.  $-t_{\text{tabel}} < t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak

Artinya variasi variabel independen (X) tidak dapat menerangkan variabel dependen (Y) dan terdapat pengaruh diantara kedua variabel yang diuji.



## **BAB IV**

### **GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN**

#### **4.1 Sejarah Singkat DPRD Provinsi Riau**

DPRD Provinsi Riau merupakan Lembaga Perwakilan Rakyat Daerah dan berkedudukan sebagai unsur penyelenggara Pemerintah Daerah. DPRD Provinsi Riau sebagai unsur penyelenggara Pemerintah Daerah memiliki tanggung jawab yang sama dengan Pemerintah Daerah dalam membentuk peraturan Daerah untuk kesejahteraan rakyat. DPRD Provinsi Riau berfungsi sebagai Legelasi yaitu diwujudkannya didalam membentuk Peraturan Daerah bersama kepala daerah. Fungsi Anggaran yaitu diwujudkannya dalam menyusun dan menetapkan APBD bersama Pemerintah Daerah. Dan Fungsi pengawasan yang diwujudkan dalam bentuk pengawasan terhadap pelaksana peraturan Undang-undang, Peraturan Daerah, Keputusan Kepala Daerah dan kebijakan yang ditetapkan oleh Pemerintah Daerah. Sejarah berdirinya DPRD diawali dengan berdirinya DPRD Gotong Royong.

Pemilu Legislatif tahun 2004 merupakan tonggak awal bagi berdirinya Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Provinsi Kepulauan Riau. Bila ditelusuri, terbentuknya DPRD Provinsi Kepri itu tidak terlepas dari peran Komisi Pemilihan Umum (KPU) yang jauh-jauh hari telah menetapkan bahwa melalui Pemilu Legislatif 2004, Provinsi Kepulauan Riau harus memiliki personil yang akan mengisi keanggotaan Legislatif pionir tersebut saat bersamaan, KPU juga menetapkan jumlah anggota DPR RI untuk Provinsi Kepri yang bakal dipilih

sebanyak tiga orang, sementara anggota Dewan Perwakilan Daerah (DPD) diberi jatah empat orang, sama dengan provinsi lain di seluruh Indonesia.

Penetapan komposisi keanggotaan DPRD Provinsi dan DPR RI tersebut didasarkan atas perimbangan jumlah penduduk Kepulauan Riau. Merujuk pada Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2003 tentang Pemilu, gubernur sebagai kepala daerah adalah pihak yang berwenang mengusulkan calon anggota KPU Provinsi. Namun lantaran sampai menjelang pelaksanaan Pemilu, Pemerintah belum menunjuk Plt Gubernur, maka KPU Provinsi Kepulauan Riau belum dapat dibentuk sebagaimana diamanahkan Undang-undang. Untuk mengantisipasinya, KPU Pusat kemudian menugaskan KPU Provinsi Riau untuk melaksanakan Pemilu 2004 (Legislatif dan Pilpres I/II) di Provinsi Kepulauan Riau, bersama lima KPU Kabupaten/Kota yang sudah terbentuk sebelumnya.

Penugasan KPU Provinsi Riau sebagai penyelenggara Pemilu di Kepri ini tidak terlepas dari pemikiran bahwa Provinsi Kepri merupakan daerah pemekaran dari Provinsi Riau.

Pada tanggal 9 September 2004 menjadi catatan sejarah tersendiri bagi perjalanan DPRD Provinsi Kepulauan Riau mengingat pada hari itu lembaga ini akhirnya diresmikan. Peresmian lembaga ini ditandai dengan dilantikannya sebanyak 45 wakil rakyat hasil Pemilu Legislatif tahun 2004 menjadi anggota tetap DPRD Kepri untuk masa bhakti 2004-2009. Ke-45 personil DPRD Kepri tersebut merupakan perwakilan dari 13 partai politik yang berhasil menempatkan kader-kader terbaiknya pada Pemilu Legislatif di lima Daerah Pemilihan di Provinsi Kepulauan Riau. Rinciannya, dari daerah pemilihan Kepri 1

Said, SH. Pasca pengambilan sumpah dan janji jabatan, acara dilanjutkan dengan pengumuman Pimpinan Sementara DPRD Provinsi Kepri yang dibacakan langsung oleh Sekretaris DPRD Drs Said Agil.

Mengacu pada Undang Undang Nomor 22 tahun 2003 tentang Susunan dan Kedudukan MPR, DPR dan DPRD serta Perpu Nomor 25 Tahun 2004 tentang Pedoman Penyusunan Tata Tertib DPRD, maka ditetapkanlah H Bakir, BA dari Partai Golkar sebagai Ketua Sementara DPRD Provinsi Kepri, sedangkan Jumaga Nadeak, SH dari PDI-Perjuangan sebagai wakilnya. Pada kesempatan berbicara di hadapan peserta sidang, H Bakir, BA mengungkapkan, sebagai wakil rakyat, seluruh anggota DPRD Provinsi Kepri bertekad untuk dapat mengabdikan diri secara penuh, tulus dan sungguh-sungguh memperjuangkan aspirasi masyarakat Kepri. Pit Gubernur Kepri Drs Ismeth Abdullah, yang diberi waktu berpidato setelah H Bakir, BA, berharap DPRD Kepri sebagai lembaga yang memiliki kedudukan sejajar dengan pemerintah daerah, dalam menjalankan fungsi, legislasi, budgeting dan pengawasan, dapat bertindak optimal. Acara peresmian dan pengambilan sumpah diakhiri dengan ucapan selamat sekaligus jabat tangan pit Gubernur Kepri Drs Ismeth Abdullah, Gubernur Riau Rusli Zainal, para bupati dan walikota se-Kepri serta para undangan kepada seluruh anggota DPRD Kepri yang dilantik. Setelahnya, seluruh anggota DPRD Provinsi Kepri berphoto bersama, diabadikan oleh jepretan kamera para wartawan dan undangan.

#### **4.2 Tugas Pokok dan Fungsi**

Di Bagian Umum Kantor DPRD Provinsi Riau memiliki tugas mengkordinasi penyelenggaraan tugas di Sub Bagian Tata Usaha dan

Kepegawaian, Produk Hukum, Transportasi,serta Rumah Tangga dan Perlengkapan. Untuk mendukung pelaksanaan Tugas dan fungsi DPRD Provinsi Riau,dan menyediakan tugas dan fukanserta mngkordinasi tenaga ahli yang diperlukan oleh Dewan Perwakilan Rakyat Daerah. Sesuai dengan kemampuan keuangan Dacrah.

Untuk melaksanakan tugas Bagian Umum Kantor DPRD Provinsi Riau mempunyai Fungsi :

- a. Mengkoorinasikan prencanaan tugas dan program disub bagian Tata Usaha dan Kepegawaian, Produk Hukum, Transportasi, Serta Rumah Tangga dan Perlengkapan. Pemberian sdukungn kepada pelaksanaan tugas dan fungsi DPRD Provinsi Riau, an menyediakan serta pengkoordinasikan tenaga ahli yang diperlukan oleh DPRD Provinsi Riau.
- b. Mengkoordinasikan pelaksanaan tugas di Sub.bagian Tata Usaha dan Kepegawaian, Produk Hukum, Transportasi, Serta Rumah Tangga dan Perlengkapan. Pemberian dukungan kepada pelaksanaan tugas dan fungsi DPRD Provinsi Riau, an menyediakan serta pengkoordinasikan tenaga ahli yang diperlukan oleh DPRD Provinsi Riau.
- c. Mengkoordinasi pelaksanaan pemantauan dan evaluasi penyelenggaraan tugas dan Program di Sub bagian Tata Usaha dan Kepegawaian, Produk Hukum, ;Transportasi, Serta Rumah Tangga dan Perlengkapan. Pemberian dukungan kepada pelaksanaan tugas dan fungsi DPRD Provinsi Riau, an menyediakan serta pengkoordinasikan tenaga ahli yang diperlukan oleh DPRD Provinsi Riau.



- d. Mengkoordinasikan pelaksanaan analisis dan pelaporan penyelenggaraan tugas dan program di sub bagian. Tata Usaha dan Kepegawaian, Produk Hukum, Transportasi, Serta Rumah Tangga dan Perlengkapan. Pemberian dukungan kepada pelaksanaan tugas dan fungsi DPRD Provinsi Riau, an menyediakan serta mengkoordinasikan tenaga ahli yang diperlukan oleh DPRD Provinsi Riau.
- e. Mengkoordinasikan pelaksanaan pembinaan Administrasi di Sub.Bagian Tata Usaha dan Kepegawaian, Produk Hukum, Transportasi, Serta Rumah Tangga dan Perlengkapan. Pemberian dukungan kepada pelaksanaan tugas dan fungsi DPRD Provinsi Riau, an menyediakan serta mengkoordinasikan tenaga ahli yang diperlukan oleh DPRD Provinsi Riau.
- f. Melaksanakan tugas lain yang dibekian Kepala bagian Umum Kantor DPRD Provinsi Riau.

#### **4.3 Susunan Organisasi**

Susunan Organisasi Bagian Umum Kantor DPRD Provinsi Riau terdiri dari :

1. Bagian Umum Kantor DPRD Provinsi Riau
2. Sub.Bagian Tata Usaha dan Kepegawaian
3. Sub.Bagian Produk Hukum
4. Sub.Bagian Transportasi
5. Sub.Bagian Rumah Tangga dan Perlengkapan

**Sub Bagian Tata Usaha dan Kepegawaian mempunyai tugas :**

1. Menyusun Rencana Kegiatan Tahunan (RKT) pada Sub bagian Tata Usaha dan Kepegawaian
2. Menerima, mencatat an mengenalkan surat-surat masuk.
3. Mengelola an menata perarsipan surat masuk an surat keluar.
4. Melakukan pengadaan dan pendistribusian surat masuk dengan menggunakan ekspedisi.
1. Membuat dan menyampaikan undangan rapat.
2. Mengurus kebutuhan ATK yang diperlukan pada sub bagian Tata Usaha dan Kepegawaian.
3. Mengelola absensi dan laporan absen pegawai sekretariat dewan.
4. Mengetik,memberi nomor, mencatat surat-surat keluar Dewan dan Sekretariat Dewan.
5. Memproses administrasi pemberian hukuman disiplin terhadap yang melanggar praturan kepegawaian.
6. Membuat usulan pengisian jabatan dan usulan mutasi pegawai Sekretaria Dewan.
7. Mengkordinir kegiatan olahraga dan kegiatan keagamaan.
8. Menyediakan administrasi kenaikan gaji berkala dan kenaikan pangkat pegawai.
9. Memproses usulan izin dan cuti pegawai dilingkungan Sekretariat Dewan.
10. Melakukan pembinaan dan mengatur penempatan serta membuat usulan pengangkatan Pegawai tidak tetap (PTT) Sekretariat Dewan.

11. Membuat Daftar Urutan Kepangkatan (DUK).
12. Membuat laporan perkembangan pegawai.
13. Membuat buku penjaminan kenaikan pangkat dan kenaikan gaji berkala serta buku control lainnya.

**Sub.Bagian Produk Hukum mempunyai tugas :**

1. Menyusun Rencana Kegiatan Tahunan (RKT) pada Sub Bagian Produk Hukum.
2. Menerima Raperda yang diajukan Gubernur.
3. Mempasilitasi penyusunan Raperda yang diajukan atas inisiatif Dewan.
4. Mempersiapkan rancangan keputusan dewan, keputusan pimpinan Dewan dan keputusan Sekretariat Dewan.
5. Melakukan penata usaha terhadap Produk Hukum seperti Peraturan Daerah, Keputusan Dewan, Keputusan Pimpinan Dewan dan Keputusan Sekretariat Dewan.
6. Melakukan penggandaan terhadap Produk Hukum yang ditetapkan oleh Dewan.
7. Menghimpun peraturan perundang-undangan yang diperlukan dalam rangka pembahasan raperda.
8. Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh atasan langsung atau Sekretaris Dewan serta Pimpinan Dewan.

**Sub. Bagian Transportasi dan Perjalanan Dinas mempunyai tugas :**

1. Menyusun Rencana Kegiatan Tahunan (RKT) pada Sub Bagian Transportasi dan Perjalanan Dinas.
2. Menyiapkan administrasi perjalanan dinas Pimpinan/Anggota Dewan dan Pegawai Sekretariat Dewan.
3. Mengurus Kendraan Pool dan kendraan Dinas jabatan.
4. Mengurus pinjaman alat transportasi untuk penjemputan/pengantaran tamu-tamu yang ditentukan oleh Pimpinan/Anggota Dewan dan Sekretariat Dewan.
5. Mengurus surat-surat tanda nomor kendraan / STNK dan asuransi Jassa Raharja kendraan dinas.
6. Merencanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh atasan langsung atau Sekretaris Dewan serta Pimpinan Dewan.
7. Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh atasan atau Sekretaris Dewan serta Pimpinan Dewan.

**Sub. Bagian Rumah Tangga dan Perlengkapan mempunyai tugas :**

1. Menyusun Rencana kegiatan Tahunan (RKT) pada sub bagian Rumah Tangga dan Perlengkapan.
2. Mngatur tempat dan pralatan yang diperlukan untuk keperluan penyelenggaraan kegiatan persidangan, rapat-rapat dan pertemuan lainnya.
3. Memelihara kebersihan dan keindahan taman kantor dan ruimah jabatan pimpinan dewan.

4. Merencanakan dan melaksanakan pengadaan kebutuhan peralatan/ perlengkapan kantor dan rumah jabatan pimpinan dewan.
5. Melaksanakan penyimpanan serta pendistribusian barang dan ATK.
6. Melakukan inventrisasi peralatan atau perlengkapan kantor dan rumah jabatan pimpinan dewan.
7. Melaksanakan perawatan barang dan inventris kantor dan rumah jabatan pimpinan dewan.
8. Membuat usulan penghapusan barang inventris Provinsi Riau pada Sekretariat Dewan.
9. Menjaga keamanan dan ketertiban kawasan kantor atau gedung dan rumah jabatan Pimpinan Dewan.
10. Mengatur ketertiban pada tamu, dan ketertiban kendaraan bermotor di tempat parker lingkungan Sekretariat Dewan.
11. Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan kepada atasan langsung dan atau Sekretaris Dewan serta Pimpinan Dewan.

#### 4.4 Sturtur Organisasi



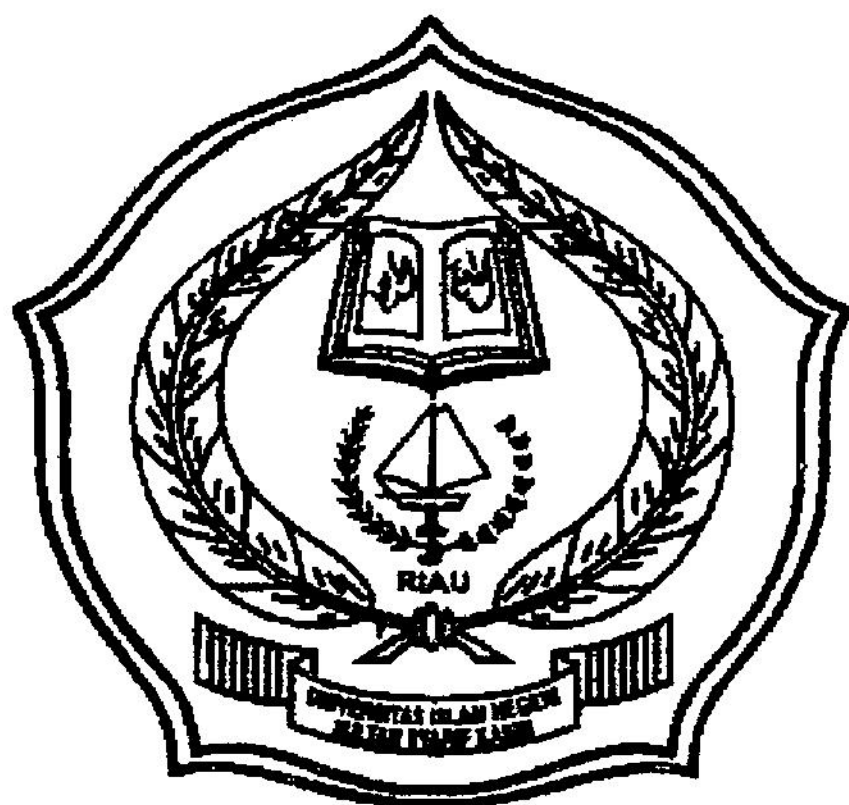
#### **4.5 Visi dan Misi**

##### ***Visi***

“Memberikan pelayanan yang handal dan professional dalam mendukung tugas dan fungsi DPRD Provinsi Riau sebagai wahana pelaksanaan Demokrasi”

##### ***Misi***

- a. Menumbuh kembangkan Profesionalisme pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas pelayanan administrasi.
- b. Meningkatkan kualitas pengelolaan data, pelayanan informasi serta penanganan aspirasi masyarakat
- c. Meningkatkan kualitas pelayanan administrasi terhadap rapat-rapat dewan, naskah risalah resmi DPRD, Produk-Produk Hukum serta aktivitas Praksi, Komisi dan panitia-panitia DPRD.
- d. Meningkatkan kualitas pembinaan dibidang keolahragaan dan keagamaan secara konsisten dan berkelanjutan.
- e. Mendorong terwujudnya hubungan yang harmonis sesama karyawan dan pihak-pihak terkait (*Stakeholder*).



## BAB V

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### 5.1. Identitas Responden

##### 1. Tingkat Pendidikan

Dari hasil penelitian yang dilakukan pada Bagian Umum Kantor DPRD Provinsi Riau dapat diketahui identitas responden pada tabel sebagai berikut :

**Tabel 5.1 Pendidikan Pegawai Negeri Sipil Di Bagian Umum Kantor DPRD Provinsi Riau**

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase
1	Tamat SLTA	8	25 %
2	Sarmud / D. III	2	6 %
3	Sarjana S. 1	9	28 %
4	Sarjana S. 2	13	40 %
Total		32	100 %

*Sumber: Kantor DPRD Provinsi Riau, 2009*

Dari tabel di atas dapat diperoleh gambaran mengenai identitas responden berdasarkan tingkat pendidikan pegawai pada Bagian Umum Kantor DPRD Provinsi Riau yang berjumlah 32 orang, ternyata responden yang memiliki tingkat pendidikan SLTA yaitu sebanyak 8 orang (25%), sebanyak 2 orang (6%) yang mempunyai pendidikan sarjana muda D.III, sebanyak 9 orang (28%) memiliki tingkat pendidikan sarjana S.1, dan pegawai yang memiliki tingkat pendidikan S.2 yaitu sebanyak 13 orang (40%).



## 2. Golongan Kepangkatan

Golongan atau kepangkatan responden pada Bagian Umum Kantor DPRD Provinsi Riau, dari hasil penelitian dapat diperoleh gambaran sebagai berikut :

**Tabel 5.2. Golongan atau Kepangkatan Pegawai Pada Bagian Umum Kantor DPRD Provinsi Riau**

No	Pangkat atau Golongan	Jumlah	Persentase
1	I	14	44 %
2	II	9	28 %
3	III	9	28 %
Total		32	100 %

*Sumber: Kantor DPRD Provinsi Riau, 2009*

Dari tabel di atas diperoleh gambaran mengenai identitas responden berdasarkan golongan atau kepangkatan Pada Bagian Umum Kantor DPRD Provinsi Riau, ternyata lebih banyak responden bergolongan atau kepangkatan I, yakni sebanyak 14 orang (44%). Golongan II dan Golongan III masing-masing sebanyak 9 orang (28%).

## 5.2 Analisis Variabel Motivasi

Dalam suatu organisasi baik instansi pemerintah maupun swasta pengaruh motivasi terhadap peningkatan kinerja pegawai sangat penting artinya untuk mendorong pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya sesuai rencana dan tujuan yang ingin dicapai oleh organisasi atau instansi tersebut. Dengan adanya motivasi, maka pegawai akan memiliki semangat kerja yang tinggi yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri.

Untuk melihat keberhasilan pengaruh motivasi terhadap peningkatan kinerja pegawai, dapat diukur dengan indikator-indikator sebagai berikut.

## 1. Penghargaan

Adanya pemberian penghargaan atas hasil kerja yang dicapai pegawai di Bagian Umum Kantor DPRD Provinsi Riau, yang pelaksanaannya dapat dilihat dari:

- a. Adanya pemberian penghargaan kepada pegawai.
- b. Adanya pemberian piagam kepada pegawai
- c. Adanya pemberian insentif kepada pegawai.
- d. Adanya pemberian surat penghargaan kepada pegawai.

Dari hasil penelitian diperoleh tanggapan responden mengenai penghargaan pada Bagian Umum Kantor DPRD Propinsi Riau sebagai berikut.

**Tabel 5.3. Tanggapan Responden Mengenai Penghargaan Di Bagian Umum Kantor DPRD Provinsi Riau**

No	Tanggapan Responden	Daftar Frekuensi					Jumlah (%)
		Sangat Baik	Baik	Cukup baik	Tidak baik	Sangat tidak baik	
1.	Penghargaan atasan kepada bawahan	8	17	6	1	-	32
2.	Dampak pemberian penghargaan terhadap peningkatan kinerja	10	16	6	-	-	32
3.	Kesesuaian pemberian penghargaan terhadap peningkatan kinerja	6	19	6	1	-	32
4.	Respon pegawai terhadap pemberian penghargaan	4	17	10	1	-	32
Jumlah		28 (21,88%)	69 (53,91%)	28 (21,88%)	3 (2,34%)	-	128 (100%)

*Sumber: Data Olahan Hasil Penelitian, 2010*

Dari hasil tanggapan responden mengenai penghargaan di Bagian Umum Kantor DPRD Provinsi Riau, ternyata termasuk golongan kategori “Baik” yakni

sebanyak 69 (53,91%) jawaban dari 4 item yang disuguhkan per 1 sub variabel ke 32 orang jumlah responden secara keseluruhannya. Hal ini dikarenakan adanya pemberian penghargaan pada pegawai, seperti pemberian piala, pemberian piagam, dan pemberian surat penghargaan kepada pegawai.

Tanggapan dari responden kategori “sangat baik” sebanyak 28 (21,88%) jawaban dari 4 item yang disuguhkan per 1 sub variabel ke 32 orang jumlah responden secara keseluruhannya. Hal ini dikarenakan adanya pemberian penghargaan pada pegawai, seperti pemberian piala, piagam, surat penghargaan, dan pemberian insentif kepada pegawai.

Tanggapan dari responden kategori “cukup baik” sebanyak 28 (21,88%) jawaban dari 4 item yang disuguhkan per 1 sub variabel ke 32 orang jumlah responden secara keseluruhannya. Dikarenakan pemberian penghargaan kepada pegawai kurang memuaskan seperti kurangnya pemberian piala.

Tanggapan dari responden kategori “tidak baik” sebanyak 3 (2,34%) jawaban dari 4 item yang disuguhkan per 1 sub variabel ke 32 orang jumlah responden secara keseluruhannya. Dikarenakan pemberian penghargaan kepada pegawai tidak memuaskan seperti jaranganya pemberian penghargaan kepada pegawai berupa pemberian piagam dan insentif.

Tanggapan dari responden kategori “sangat tidak baik” tidak ada yang menjawab dari 4 item yang disuguhkan per 1 sub variabel ke 32 orang jumlah responden secara keseluruhannya. Dikarenakan adanya pemberian penghargaan kepada pegawai seperti tidak pemberian penghargaan kepada pegawai berupa piala, insentif, dan piagam.

## 2. Pengembangan

Adanya usaha untuk mengembangkan sumber daya pegawai di Bagian Umum Kantor DPRD Provinsi Riau, melalui indikator-indikator sebagai berikut :

- a. Pemberian Pendidikan dan Latihan terhadap Pegawai
- b. Kesempatan untuk meningkatkan Mutu Kerja bagi pegawai
- c. Kesempatan Bagi Pegawai dalam mengikuti berbagai macam seminar-seminar yang berhubungan dengan bidang dan skill masing-masing Pegawai.
- d. Pelatihan keterampilan bagi pegawai.

Dari hasil penelitian diperoleh tanggapan responden mengenai pengembangan di Bagian Umum Kantor DPRD Provinsi Riau pada tabel sebagai berikut :

**Tabel 5.4. Tanggapan Responden Mengenai Pengembangan Di Bagian Umum Kantor DPRD Provinsi Riau**

No.	Tanggapan Responden	Daftar Frekuensi					Jumlah (%)
		Sangat Baik	Baik	Cukup baik	Tidak baik	Sangat tidak baik	
1.	Bagaimana pengembangan pegawai yang diberi atasan	5	16	9	2	-	32
2.	Perhatian atasan terhadap pelatihan keterampilan pegawai	3	17	11	1	-	32
3.	Dampak pemberian pendidikan dan pelatihan terhadap peningkatan kinerja	8	19	4	1	-	32
4.	Kesesuaian pemberian pendidikan dan pelatihan dengan kebutuhan pekerjaan	8	17	6	1	-	32
Jumlah		24 (18,75%)	69 (53,91%)	30 (23,44%)	5 (3,91%)	-	128 (100%)

Sumber: Data Olahan Hasil Penelitian, 2010

Dari hasil tanggapan responden mengenai pengembangan di Bagian Umum Kantor DPRD Provinsi Riau, ternyata termasuk golongan kategori “Baik” yakni sebanyak 69 (53,91%) jawaban dari 4 item yang disuguhkan per 1 sub variabel ke 32 orang jumlah responden secara keseluruhannya. Hal ini dikarenakan adanya pemberian pendidikan dan pelatihan pada pegawai, seperti kesempatan untuk mengikuti berbagai macam seminar yang berhubungan dengan bidang dan skill masing-masing pegawai dan kesempatan untuk mengikuti pelatihan keterampilan pada pegawai.

Tanggapan dari responden kategori “sangat baik” sebanyak 24 (18,75%) jawaban dari 4 item yang disuguhkan per 1 sub variabel ke 32 orang jumlah responden secara keseluruhannya. Hal ini dikarenakan adanya kesempatan untuk mengikuti pelatihan keterampilan bagi pegawai dan pemberian pendidikan dan pelatihan pada pegawai.

Tanggapan dari responden kategori “cukup baik” sebanyak 30 (23,44%) jawaban dari 4 item yang disuguhkan per 1 sub variabel ke 32 orang jumlah responden secara keseluruhannya. Dikarenakan pemberian pendidikan dan pelatihan kepada pegawai kurang memuaskan seperti kurangnya kesempatan untuk mengikuti berbagai macam seminar yang berhubungan dengan bidang dan skill masing-masing pegawai.

Tanggapan dari responden kategori “tidak baik” sebanyak 5 (3,91%) jawaban dari 4 item yang disuguhkan per 1 sub variabel ke 32 orang jumlah responden secara keseluruhannya. Dikarenakan pemberian pendidikan dan pelatihan kepada pegawai tidak memuaskan seperti jarangya kesempatan yang

diberikan untuk mengikuti berbagai keterampilan dan pemberian pendidikan dan pelatihan bagi pegawai.

Tanggapan dari responden kategori “sangat tidak baik” tidak ada jawaban dari 4 item yang disuguhkan per 1 sub variabel ke 32 orang jumlah responden secara keseluruhannya. Dikarenakan pemberian pendidikan dan pelatihan kepada pegawai seperti adanya kesempatan yang diberikan untuk mengikuti berbagai macam seminar yang berhubungan dengan bidang dan skill masing-masing.

### **3. Kesempatan Berkarier**

Adanya kesempatan berkarier bagi pegawai di Bagian Umum Kantor DPRD Provinsi Riau yang pelaksanaannya dapat dilihat dari :

- a. Kesempatan untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan diberikan kepada pegawai.
- b. Pegawai yang telah mengikuti DIKLAT dipromosikan
- c. Adanya informasi yang jelas tentang promosi yang akan dilakukan.
- d. Promosi yang diberikan dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Dari hasil penelitian diperoleh tanggapan responden mengenai kesempatan berkarier di Bagian Umum Kantor DPRD Provinsi Riau pada tabel berikut :

**Tabel 5.5 Tanggapan responden mengenai Kesempatan Berkarier Di Bagian Umum Kantor DPRD Provinsi Riau.**

No.	Tanggapan Responden	Daftar Frekuensi					Jumlah (%)
		Sangat Baik	Baik	Cukup baik	Tidak baik	Sangat tidak baik	
1.	Pemberian kesempatan berkarier oleh atasan kepada bawahan	7	13	11	1	-	32
2.	Dampak pemberian kesempatan berkarier kepada pegawai terhadap peningkatan kinerja	10	13	7	2	-	32
3.	Pemberian kesempatan berkarier oleh instansi kepada bawahan	7	16	6	3	-	32
4.	Pengaruh kesempatan berkarier yang diberikan instansi terhadap motivasi berprestasi pegawai	7	17	7	1	-	32
Jumlah		31 (24,22 %)	59 (46,09%)	31 (24,22%)	7 (5,47%)	-	128 (100%)

*Sumber: Data Olahan Hasil Penelitian, 2010*

Dari hasil tanggapan responden mengenai pengembangan di Bagian Umum Kantor DPRD Provinsi Riau, ternyata termasuk golongan kategori “Baik” yakni sebanyak 59 (46,09%) jawaban dari 4 item yang disuguhkan per 1 sub variabel ke 32 orang jumlah responden secara keseluruhannya. Hal ini dikarenakan adanya kesempatan berkarier yang diberikan pada pegawai seperti pemberian promosi yang dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Tanggapan dari responden kategori “sangat baik” sebanyak 31 (24,22%) jawaban dari 4 item yang disuguhkan per 1 sub variabel ke 32 orang jumlah responden secara keseluruhannya. Hal ini dikarenakan adanya kesempatan berkarier yang diberikan kepada pegawai seperti pegawai yang telah mengikuti diklat dipromosikan yang dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Tanggapan dari responden kategori “cukup baik” sebanyak 31 (24,22%) jawaban dari 4 item yang disuguhkan per 1 sub variabel ke 32 orang jumlah responden secara keseluruhannya. Dikarenakan pemberian kesempatan berkarier kepada pegawai kurang memuaskan seperti kurangnya promosi bagi pegawai yang telah mengikuti diklat.

Tanggapan dari responden kategori “tidak baik” sebanyak 7 (5,47%) jawaban dari 4 item yang disuguhkan per 1 sub variabel ke 32 orang jumlah responden secara keseluruhannya. Dikarenakan kesempatan berkarier yang diberikan kepada pegawai tidak memuaskan seperti jarangya kesempatan yang diberikan untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan bagi pegawai dan tidak adanya promosi bagi pegawai yang telah mengikuti diklat.

Tanggapan dari responden kategori “sangat tidak baik” tidak ada jawaban dari 4 item yang disuguhkan per 1 sub variabel ke 32 orang jumlah responden secara keseluruhannya. Dikarenakan pemberian kesempatan yang diberikan untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan dan tidak promosi bagi pegawai yang telah mengikuti diklat.

#### **4. Menempatkan Pekerjaan pada Tempatnya**

Pegawai di Bagian Umum Kantor DPRD Provinsi Riau ditempatkan sesuai dengan bidang dan tugas yang diberikan kepadanya, hal tersebut dapat dilihat dari :

- a. Penempatan pegawai sesuai dengan tingkat pendidikanya.
- b. Penempatan pegawai sesuai dengan keahlian dan keterapilanya.
- c. Penempatan pegawai sesuai dengan pengalaman
- d. Penempatan pegawai sesuai dengan golongan.



responden secara keseluruhannya. Hal ini dikarenakan penempatan kerja pegawai kurang sesuai dengan tingkat pendidikan, keahlian dan keterampilan pegawai.

Tanggapan dari responden kategori “sangat baik” sebanyak 33 (25,78%) jawaban dari 4 item yang disuguhkan per 1 sub variabel ke 32 orang jumlah responden secara keseluruhannya. Dikarenakan penempatan kerja pegawai sesuai dengan tingkat pendidikan, keahlian, dan sesuai dengan golongan kepangkatan pegawai.

Tanggapan dari responden kategori “tidak baik” sebanyak 5 (3,91%) jawaban dari 4 item yang disuguhkan per 1 sub variabel ke 32 orang jumlah responden secara keseluruhannya. Dikarenakan penempatan kerja pegawai di Bagian Umum Kantor DPRD Provinsi Riau tidak sesuai dengan golongan kepangkatan pegawai.

Tanggapan dari responden kategori “sangat tidak baik” tidak ada jawaban dari 4 item yang disuguhkan per 1 sub variabel ke 32 orang jumlah responden secara keseluruhannya. Dikarenakan penempatan kerja pegawai di Bagian Umum Kantor DPRD Provinsi Riau sesuai dengan pengalaman kerja pegawai.

Berdasarkan uraian dari ke empat (4) indikator atau sub variabel yang digunakan dalam mengukur Pengaruh Motivasi Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Di Bagian Umum Kantor DPRD Provinsi Riau, selanjutnya dapat dijelaskan Rekapitulasi Tanggapan Responden sebagai berikut.

**Tabel 5.7 Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Pengaruh Motivasi Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Di Bagian Umum Kantor DPRD Provinsi Riau**

No	Indikator	Daftar frekuensi					Jumlah
		Sangat baik	Baik	Cukup baik	Tidak baik	Sangat tidak baik	
1	Penghargaan	28 (21,88%)	69 (53,91%)	28 (21,88%)	3 (2,34%)	-	128 (100%)
2	Pengembangan	24 (18,75%)	69 (53,91%)	30 (23,44%)	5 (3,91%)	-	128 (100%)
3	Kesempatan Berkarier	31 (24,22 %)	59 (46,09%)	31 (24,22%)	7 (5,47%)	-	128 (100%)
4	Menempatkan pekerja pada tempatnya	26 (20,31 %)	64 (50,00%)	33 (25,78%)	5 (3,91%)	-	128 (100%)
Jumlah		109	261	122	20	-	512
Rata-rata		27 (21,29%)	65 (50,98%)	31 (23,83%)	9 (3,91%)	-	128 (100%)

*Sumber: Data Olahan Hasil Penelitian, 2010*

Dari tabel V.5 diatas dapat diketahui rekapitulasi tanggapan responden mengenai Pengaruh motivasi Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Di Bagian Umum Kantor DPRD Provinsi Riau, dapat dijelaskan sebagai berikut :

Rata-rata tanggapan responden pada kategori “sangat baik” ada 27 jawaban (21,29%) dari 32 responden yang memberikan tanggapannya. Hal ini dikarenakan dalam pengaruh motivasi tersebut adanya pemberian penghargaan, adanya pengembangan, adanya kesempatan berkarier, dan adanya penempatan kerja pegawai pada tempat yang tepat.

Rata-rata tanggapan responden pada kategori “baik” ada 65 jawaban (50,98%) dari 32 responden yang memberikan tanggapannya. Hal ini dikarenakan dalam pengaruh motivasi tersebut adanya pemberian penghargaan, adanya

pengembangan, adanya kesempatan berkarier dan adanya penempatan pegawai pada tempat yang tepat.

Rata-rata tanggapan responden pada kategori “cukup baik” ada 31 jawaban (23,83%) dari 32 responden yang memberikan tanggapannya. Hal ini dikarenakan dalam pengaruh motivasi tersebut adanya pemberian penghargaan, adanya pengembangan, adanya kesempatan berkarier bagi pegawai.

Rata-rata tanggapan responden pada kategori “tidak baik” ada 9 jawaban (3,91%) dari 32 responden yang memberikan tanggapannya. Hal ini dikarenakan dalam pengaruh motivasi tersebut kurang adanya penghargaan, kurang adanya pengembangan, dan kurang adanya kesempatan berkarier bagi pegawai.

Sedangkan pada tanggapan responden pada kategori “sangat tidak baik” tidak ada jawaban yang memberikan tanggapan. Hal ini dikarenakan benar adanya pemberian penghargaan, adanya pengembangan pegawai, dan adanya kesempatan berkarier bagi pegawai.

Dari 4 indikator pengaruh motivasi tersebut diatas ternyata penghargaan termasuk kategori “Baik” hal ini dapat dilihat dari 69 jawaban (53,91%) melalui 4 item yang disuguhkan per 1 sub variabel ke 32 orang jumlah responden secara keseluruhannya yang menjawab, hal itu juga dapat dilihat dari indikator pengembangan termasuk kategori “Baik” karena ada 69 jawaban (53,91%) melalui 4 item yang disuguhkan per 1 indikator ke 32 orang jumlah responden secara keseluruhannya yang menjawab, juga di indikator Kesempatan berkarier termasuk kategori “baik” karena ada 59 jawaban (46,09%) melalui 4 item yang disuguhkan per 1 indikator ke 32 orang jumlah responden secara keseluruhan

yang memberikan tanggapannya, begitu juga dengan indikator menempatkan pekerjaan pada tempatnya termasuk kategori “baik” hal itu dapat dilihat dari 64 jawaban (50,00%) melalui 4 item yang disuguhkan per 1 indikator ke 32 orang jumlah responden secara keseluruhan yang memberikan tanggapannya. Hal tersebut dikarenakan penghargaan, pengembangan, kesempatan berkarier yang diberikan kepada pegawai sangat baik serta penempatan pegawai sesuai dengan tingkat pendidikan, sesuai dengan keahlian atau keterampilan yang dimiliki oleh pegawai, dan sesuai dengan pengalaman.

### **5.3 Analisis Peningkatan Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Bagian Umum Kantor DPRD Provinsi Riau**

Peningkatan kinerja pegawai adalah merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Oleh karena itu, pegawai hendaklah meningkatkan kinerjanya agar tujuan dari suatu instansi atau organisasi dapat dicapai sesuai dengan target yang telah ditentukan.

Berkaitan dengan hal tersebut diatas peningkatan kinerja pegawai di Bagian Umum Kantor DPRD Provinsi Riau, dapat diukur dengan indikator-indikator sebagai berikut :

#### **1. Kecakapan**

Kemampuan pegawai dalam menguasai bidang tugas yang diberikan kepadanya dapat dilihat dari :

- a. Penguasaan bidang tugas
- b. Mandiri dalam melaksanakan tugas

- c. Bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas
- d. Mempunyai ide dalam melaksanakan tugas

Adapun tanggapan responden mengenai kecakapan di Bagian Umum Kantor DPRD Provinsi Riau, dapat diketahui pada tabel sebagai berikut :

**Tabel 5.8. Tanggapan Responden Mengenai Kecakapan di Bagian Umum Kantor DPRD Provinsi Riau**

No.	Tanggapan Responden	Daftar Frekuensi					Jumlah (%)
		Sangat Baik	Baik	Cukup baik	Tidak baik	Sangat tidak baik	
1.	Kemampuan pegawai dalam menggunakan alat di Bagian Umum Kantor DPRD	12	20	-	-	-	32
2.	Kemampuan pegawai dalam menguasai tugas	6	23	3	-	-	32
3.	Tingkat kemandirian pegawai dalam melaksanakan tugas	9	17	6	-	-	32
4.	Implikasi atau dampak pemberian ide-ide pegawai dalam mengemban tugas	5	21	5	1	-	32
Jumlah		32 (25,00%)	81 (63,28%)	14 (10,94%)	1 (0,78%)	-	128 (100%)

*Sumber: Data Olahan Hasil Penelitian, 2010*

Dari tabel diatas, dapat diperoleh gambaran mengenai kecakapan di Bagian Umum Kantor DPRD Provinsi Riau, termasuk pada kategori “Baik” yakni sebanyak 81 (63,28%) jawaban dari 4 item yang disuguhkan per 1 sub variabel ke 32 orang jumlah responden secara keseluruhannya. Hal ini dikarenakan adanya kemampuan pegawai dalam menguasai bidang tugas yang diberikan kepadanya seperti mandiri dalam melaksanakan tugas, bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas serta mempunyai ide dalam melaksanakan tugas.

Tanggapan dari responden kategori “sangat baik” sebanyak 32 (25,00%) jawaban dari 4 item yang disuguhkan per 1 sub variabel ke 32 orang jumlah responden secara keseluruhannya. Hal ini dikarenakan adanya kemampuan pegawai dalam menguasai bidang tugas yang diberikan kepadanya seperti mandiri dalam melaksanakan tugas, bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas serta mempunyai ide dalam melaksanakan tugas.

Tanggapan dari responden kategori “cukup baik” sebanyak 14 (10,94%) jawaban dari 4 item yang disuguhkan per 1 sub variabel ke 32 orang jumlah responden secara keseluruhannya. Dikarenakan kurangnya kemampuan pegawai dalam menguasai bidang tugas yang diberikan, seperti kurang mandiri dalam melaksanakan tugas, serta kurangnya rasa bertanggung jawab bagi pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan.

Tanggapan dari responden kategori “tidak baik” sebanyak 1 (0,78%) jawaban dari 4 item yang disuguhkan per 1 sub variabel ke 32 orang jumlah responden secara keseluruhannya. Dikarenakan sangat kurangnya kemampuan pegawai dalam menguasai bidang tugas yang diberikan, seperti kurang mandiri dalam melaksanakan tugas, serta kurangnya rasa bertanggung jawab bagi pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan.

Tanggapan dari responden kategori “sangat tidak baik” sebanyak 0 (0%) jawaban dari 4 item yang disuguhkan per 1 sub variabel ke 32 orang jumlah responden secara keseluruhannya. Dikarenakan tidak ada responden yang memberikan tanggapan.

## 2. Keterampilan

Keahlian yang dimiliki pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya yang dilihat dari :

- a. Mengerti terhadap tugas yang dilaksanakan
- b. Memahami terhadap tugas yang telah dilaksanakan
- c. Menguasai terhadap tugas yang dilaksanakan
- d. Memiliki keahlian terhadap tugas yang telah dilaksanakan
- e. Lancar dalam melaksanakan tugas yang telah dilaksanakan

Adapun tanggapan responden mengenai keterampilan di Bagian Umum Kantor DPRD Provinsi Riau dapat diketahui pada tabel sebagai berikut :

**Tabel 5.10. Tanggapan Responden Mengenai Keterampilan Di Bagian Umum Kantor DPRD Provinsi Riau.**

No.	Tanggapan Responden	Daftar Frekuensi					Jumlah (%)
		Sangat Baik	Baik	Cukup baik	Tidak baik	Sangat tidak baik	
1.	Penguasaan pegawai terhadap tugas yang diberikan	6	15	9	1	1	32
2.	Kemampuan pegawai dalam memahami tugas	4	21	4	2	1	32
3.	Tingkat kompetensi pegawai dalam melaksanakan tugas	4	15	9	4	-	32
4.	Tingkat kelancaran pegawai dalam melaksanakan tugas	5	16	7	3	1	32
Jumlah		19 (14,84%)	67 (52,34%)	29 (22,66%)	10 (7,81%)	3 (2,34%)	128 (100%)

Sumber: Data Olahan Hasil Penelitian, 2010

Dari tabel diatas, dapat diperoleh gambaran mengenai keterampilan di Bagian Umum Kantor DPRD Provinsi Riau, termasuk pada kategori "Baik" yakni sebanyak 67 (52,34%) jawaban dari 4 item yang disuguhkan per 1 sub variabel ke

32 orang jumlah responden secara keseluruhannya. Hal ini dikarenakan adanya keahlian yang dimiliki oleh pegawai dalam melaksanakan tugas yang telah diberikan kepadanya, seperti mengerti terhadap tugas yang telah dilaksanakan, memahami terhadap tugas yang telah dilaksanakan, menguasai terhadap tugas yang telah dilaksanakan, serta lancar dalam melaksanakan tugas yang diberikan.

Tanggapan dari responden kategori “sangat baik” sebanyak 19 (14,84%) jawaban dari 4 item yang disuguhkan per 1 sub variabel ke 32 orang jumlah responden secara keseluruhannya. Hal ini dikarenakan adanya keahlian yang dimiliki pegawai dalam melaksanakan tugas yang telah diberikan kepadanya, seperti mengerti terhadap tugas yang telah dilaksanakan, menguasai terhadap tugas yang telah dilaksanakan, serta lancar dalam melaksanakan tugas yang diberikan.

Tanggapan dari responden kategori “cukup baik” sebanyak 29 (22,66%) jawaban dari 4 item yang disuguhkan per 1 sub variabel ke 32 orang jumlah responden secara keseluruhannya. Dikarenakan keahlian yang dimiliki pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya kurang memuaskan seperti kurang mengerti terhadap tugas yang telah dilaksanakan, kurang menguasai terhadap tugas yang dilaksanakan, serta kurang lancar dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya.

Tanggapan dari responden kategori “tidak baik” sebanyak 10 (7,81%) jawaban dari 4 item yang disuguhkan per 1 sub variabel ke 32 orang jumlah responden secara keseluruhannya. Dikarenakan keahlian yang dimiliki pegawai tidak memuaskan seperti tidak mengerti terhadap tugas yang telah dilaksanakan. Tidak menguasai terhadap tugas yang telah dilaksanakan, dan tidak lancar dalam melaksanakan tugas.



Tanggapan dari responden kategori “sangat tidak baik” sebanyak 3 (2,34%) jawaban dari 4 item yang disuguhkan per 1 sub variabel ke 32 orang jumlah responden secara keseluruhannya. Dikarenakan keahlian yang dimiliki pegawai sangat tidak memuaskan seperti sangat tidak menguasai keterampilan terhadap tugas yang telah dilaksanakan.

### 3. Kerja Sama

Adanya kerja sama pegawai di Bagian Umum Kantor DPRD Provinsi Riau yang pelaksanaannya dapat dilihat dari :

- a. Adanya kerja sama pegawai dengan atasan.
- b. Adanya kerja sama pegawai dengan pegawai
- c. Kerjasama pegawai tersebut dimaksudkan untuk pencapaian tujuan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan.

Dari hasil penelitian diperoleh tanggapan responden mengenai kerja sama di Bagian Umum Kantor DPRD Provinsi Riau pada tabel berikut :

**Tabel 5.11. Tanggapan responden mengenai Kerja Sama di Bagian Umum Kantor DPRD Provinsi Riau.**

No.	Tanggapan Responden	Daftar Frekuensi					Jumlah (%)
		Sangat Baik	Baik	Cukup baik	Tidak baik	Sangat tidak baik	
1.	Kesesuaian Kerja sama pegawai di Bagian Umum Kantor DPRD	11	15	4	1	1	32
2.	Tingkat kerja sama pegawai dengan pimpinan	7	18	5	1	1	32
3.	Tingkat kerja sama antar sesama pegawai	6	21	2	2	1	32
4.	Implikasi atau dampak dari kerja sama pegawai dalam pencapaian tujuan	8	12	10	1	1	32
Jumlah		32 (25,00%)	66 (51,56%)	21 (16,41%)	5 (3,91%)	4 (3,13%)	128 (100%)

*Sumber: Data Olahan Hasil Penelitian, 2010*

Dari tabel diatas, dapat diperoleh gambaran mengenai kerja sama di Bagian Umum Kantor DPRD Provinsi Riau, termasuk pada kategori “Baik” yakni sebanyak 66 (51,56%) jawaban dari 4 item yang disuguhkan per 1 sub variabel ke 32 orang jumlah responden secara keseluruhannya. Hal ini dikarenakan adanya kerja sama pegawai dengan pegawai, kerja sama pegawai dengan atasan yang pada akhirnya kerjasama tersebut dimaksudkan untuk pencapaian tujuan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan..

Tanggapan dari responden kategori “sangat baik” sebanyak 32 (25,00%) jawaban dari 4 item yang disuguhkan per 1 sub variabel ke 32 orang jumlah responden secara keseluruhannya. Hal ini dikarenakan adanya kerja sama pegawai dengan pegawai, kerja sama pegawai dengan atasan yang dimaksudkan untuk pencapaian tujuan sesuai rencana yang telah ditentukan.

Tanggapan dari responden kategori “cukup baik” sebanyak 21 (16,41%) jawaban dari 4 item yang disuguhkan per 1 sub variabel ke 32 orang jumlah responden secara keseluruhannya. Dikarenakan kerja sama pegawai kurang memuaskan seperti kurangnya kerja sama yang dimaksudkan untuk pencapaian tujuan sesuai rencana yang telah ditentukan.

Tanggapan dari responden kategori “tidak baik” sebanyak 5 (3,91%) jawaban dari 4 item yang disuguhkan per 1 sub variabel ke 32 orang jumlah responden secara keseluruhannya. Dikarenakan kerja sama yang dilakukan pegawai tidak mencapai tujuan sesuai rencana yang telah ditentukan.

Tanggapan dari responden kategori “sangat tidak baik” sebanyak 4 (3,13%) jawaban dari 4 item yang disuguhkan per 1 sub variabel ke 32 orang

jumlah responden secara keseluruhannya. Dikarenakan kerja sama yang dilakukan pegawai tidak pernah mencapai tujuan sesuai rencana yang telah ditentukan.

#### 4. Hasil Kerja

Hasil kerja yang dicapai oleh pegawai di Bagian Umum Kantor DPRD Provinsi Riau dalam pelaksanaan tugas yang diberikan kepadanya, dapat dilihat sebagai berikut :

- a. Hasil kerja sesuai dengan program kerja yang telah direncanakan.
- b. Hasil kerja yang sesuai dengan prosedur kerja yang telah ditentukan.
- c. Hasil kerja sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai

Dari hasil penelitian diperoleh tanggapan responden mengenai hasil kerja di Bagian Umum Kantor DPRD Provinsi Riau pada tabel berikut:

**Tabel 5.12 Tanggapan Responden Mengenai Hasil Kerja di Bagian Umum Kantor DPRD Provinsi Riau**

No.	Tanggapan Responden	Daftar Frekuensi					Jumlah (%)
		Sangat Baik	Baik	Cukup baik	Tidak baik	Sangat tidak baik	
1.	Bagaimana pengaruh Hasil kerja pegawai di Bagian Umum Kantor DPRD	7	16	8	1	-	32
2.	Tingkat kesesuaian hasil kerja dengan program kerja	8	16	7	1	-	32
3.	Tingkat kesesuaian hasil kerja dengan prosedur kerja	8	17	6	1	-	32
4.	Relevansi hasil kerja dengan pencapaian tujuan	3	13	12	3	1	32
Jumlah		26 (20,31%)	62 (48,44%)	33 (21,88%)	6 (4,69%)	1 (0,78%)	128 (100%)

Sumber: Data Olahan Hasil Penelitian, 2010

Dari tabel diatas, dapat diperoleh gambaran mengenai hasil kerja di Bagian Umum Kantor DPRD Provinsi Riau, termasuk pada kategori “Baik” yakni sebanyak 62 (48,44%) jawaban dari 4 item yang disuguhkan per 1 sub variabel ke 32 orang jumlah responden secara keseluruhannya. Hal ini dikarenakan adanya hasil kerja yang sesuai dengna program kerja yang telah direncanakan, hasil kerja yang sesuai dengan prosedur kerja yang telah ditetapkan, dan hasil kerja yang sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai.

Tanggapan dari responden kategori “cukup baik” sebanyak 26 (20,31%) jawaban dari 4 item yang disuguhkan per 1 sub variabel ke 32 orang jumlah responden secara keseluruhannya. Hal ini dikarenakan kurang adanya hasil kerja yang telah direncanakan, hasil kerja yang sesuai dengan prosedur kerja yang telah ditetapkan, hasil kerja yang sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai.

Tanggapan dari responden kategori “sangat baik” sebanyak 33 (21,88%) jawaban dari 4 item yang disuguhkan per 1 sub variabel ke 32 orang jumlah responden secara keseluruhannya. Dikarenakan adanya hasil kerja sesuai dengan program kerja yang telah direncanakan, hasil kerja yang sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai.

Tanggapan dari responden kategori “tidak baik” sebanyak 6 (4,69%) jawaban dari 4 item yang disuguhkan per 1 sub variabel ke 32 orang jumlah responden secara keseluruhannya. Dikarenakan adanya hasil kerja yang tidak sesuai dengan program kerja yang direncanakan. Hasil kerja yang tidak sesuai dengan prosedur kerja yang ditetapkan, dan hasil kerja yang tidak sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai.

Tanggapan dari responden kategori “sangat tidak baik” sebanyak 1 (0,78%) jawaban dari 4 item yang disuguhkan per 1 sub variabel ke 32 orang jumlah responden secara keseluruhannya. Dikarenakan tidak adanya kesesuaian hasil kerja dengan program kerja yang direncanakan, tidak adanya kesesuaian hasil kerja dengan tujuan yang ingin dicapai.

Berdasarkan uraian dari ke empat (4) indikator atau sub variabel yang digunakan dalam mengukur Peningkatan Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Bagian Umum Kantor DPRD Provinsi Riau, selanjutnya dapat dijelaskan Rekapitulasi Tanggapan Responden sebagai berikut :

**Tabel 5.13. Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Peningkatan Kinerja Pegawai Di Bagian Umum Kantor DPRD Provinsi Riau**

No	Peningkatan Kinerja	Daftar frekuensi					Jumlah
		Sangat baik	Baik	Cukup baik	Tidak baik	Sangat tidak baik	
1	Kecakapan	32 (25,00%)	81 (63,28%)	14 (10,94%)	1 (0,78%)	-	128 (100%)
2	Keterampilan	19 (14,84%)	67 (52,34%)	29 (22,66%)	10 (7,81%)	3 (2,34%)	128 (100%)
3	Kerjasama	32 (25,00%)	66 (51,56%)	21 (16,41%)	5 (3,91%)	4 (3,13%)	128 (100%)
4	Hasil kerja	26 (20,31%)	62 (48,44%)	33 (21,88%)	6 (4,69%)	1 (0,78%)	128 (100%)
Jumlah		109	276	97	22	8	512
Rata-rata		27 (21,29%)	69 (53,91%)	24 (18,95%)	6 (4,30%)	2 (1,56%)	128 (100%)

*Sumber: Data Olahan Hasil Penelitian, 2010*

Dari tabel di atas dapat diketahui rekapitulasi tanggapan responden mengenai Peningkatan Kinerja Pegawai Di Bagian Umum Kantor DPRD Provinsi Riau, dapat dijelaskan sebagai berikut :

Rata-rata tanggapan responden pada kategori “Baik” ada 69 jawaban (53,91%) dari 32 responden yang memberikan tanggapannya. Hal ini dikarenakan dalam peningkatan kinerja pegawai negeri sipil yaitu adanya kecakapan pegawai, keterampilan pegawai, kerjasama dan hasil kerja yang sesuai dengan tugas yang telah diberikan.

Rata-rata tanggapan responden pada kategori “sangat baik” ada 27 jawaban (21,29%) dari 32 responden yang memberikan tanggapannya. Hal ini dikarenakan dalam peningkatan kinerja pegawai negeri sipil yaitu adanya kecakapan pegawai, keterampilan pegawai, kerjasama dan hasil kerja yang sesuai dengan tugas yang telah diberikan.

Rata-rata tanggapan responden pada kategori “cukup baik” ada 24 jawaban (18,95%) dari 32 responden yang memberikan tanggapannya. Hal ini dikarenakan dalam peningkatan kinerja pegawai adanya kecakapan, keterampilan dan kerjasama pegawai.

Rata-rata tanggapan responden pada kategori “tidak baik” yaitu 6 jawaban (4,30%) dari 32 responden yang memberikan tanggapannya. Hal ini dikarenakan dalam peningkatan kinerja pegawai tersebut kurang adanya kecakapan, keterampilan, dan kerjasama pegawai.

Rata-rata tanggapan responden pada kategori “sangat tidak baik” 2 jawaban (1,56%) dari 32 responden yang memberikan tanggapannya. Hal ini dikarenakan dalam peningkatan kinerja pegawai tidak adanya kecakapan, keterampilan dan kerjasama pegawai.

Dari 4 indikator peningkatan kinerja pegawai tersebut diatas dapat dilihat indikator kecakapan termasuk kategori "Baik" dengan 81 jawaban (63,28%) melalui 4 item yang disuguhkan per 1 sub variabel ke 32 orang jumlah responden secara keseluruhannya yang menjawab, hal itu juga dapat dilihat dari indikator keterampilan termasuk kategori "Baik" karena ada 67 jawaban (52,34%) melalui 4 item yang disuguhkan per 1 indikator ke 32 orang jumlah responden secara keseluruhannya yang menjawab, juga di indikator Kerjasama termasuk kategori "baik" karena ada 66 jawaban (51,56%) melalui 4 item yang disuguhkan per 1 indikator ke 32 orang jumlah responden secara keseluruhan yang memberikan tanggapannya, begitu juga dengan indikator hasil kerja termasuk kategori "baik" hal itu dapat dilihat dari 62 jawaban (48,44%) melalui 4 item yang disuguhkan per 1 indikator ke 32 orang jumlah responden secara keseluruhan yang memberikan tanggapannya. Hal tersebut dikarenakan kecakapan, keterampilan, kerjasama dan hasil kerja yang diberikan kepada pegawai sangat baik dan sesuai dengan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.

#### **5.4 Pengujian Hipotesis**

Dalam penelitian ini yang menjadi variabel independen adalah motivasi (X) dan sebagai variabel dependen adalah peningkatan kinerja pegawai (Y). Dari hasil kuisioner yang penulis sebarakan terhadap 32 responden kemudian penulis menditabulasikannya dalam bentuk tabel.

Berdasarkan tanggapan responden yang telah penulis tabulasikan maka data-data tersebut dimasukkan ke dalam data program SPSS. Hasil analisis linier regresi sederhana diperoleh hasil sebagai berikut.

**Tabel 5.15. Anova**

ANOVA <sup>b</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	260,302	1	260,302	20,459	,000 <sup>a</sup>
	Residual	381,698	30	12,723		
	Total	642,000	31			

a. Predictors: (Constant), Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja

*Sumber: Data Olahan Hasil Penelitian, 2010*

Untuk menguji apakah model persamaan tersebut sudah tepat atau belum,  $F_{hitung}$  pada tabel Anova perlu dibandingkan dengan  $F_{tabel}$ . Dari hasil regresi diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 20,459. Sedangkan Nilai  $F_{tabel}$  dengan taraf signifikansi 5% yaitu:  $\alpha = (k-1)$  ;  $(n-k) = (2-1)$  ;  $(32 - 2) = 1$  ;  $30 = 4,17$  (lihat Lampiran 4. Tabel F). Hal ini menunjukkan bahwa  $f_{hitung} > f_{tabel}$  yaitu  $20,459 > 4,17$ , Dengan demikian model persamaan regresi linier sederhana yang diajukan sudah tepat dan dapat digunakan.

### 3. Uji-t

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi koefisien regresi ( $\beta$ ), yaitu apakah variabel independen (X) berpengaruh secara nyata atau tidak dengan ketentuan apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka hipotesis diterima, dengan kata lain variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Begitu juga sebaliknya, jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka hipotesis ditolak dengan kata lain variabel independen tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.



**Tabel 5.16. Koefisien Regresi**

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			95% Confidence Interval for B	
		B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound
1	(Constant)	25,305	8,192		3,089	,004	8,574	42,036
	Motivasi	,593	,131	,637	4,523	,000	,325	,860

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Olahan Hasil Penelitian, 2010

Berdasarkan tabel di atas maka dapat diketahui persamaan regresi linier sederhana adalah sebagai berikut:

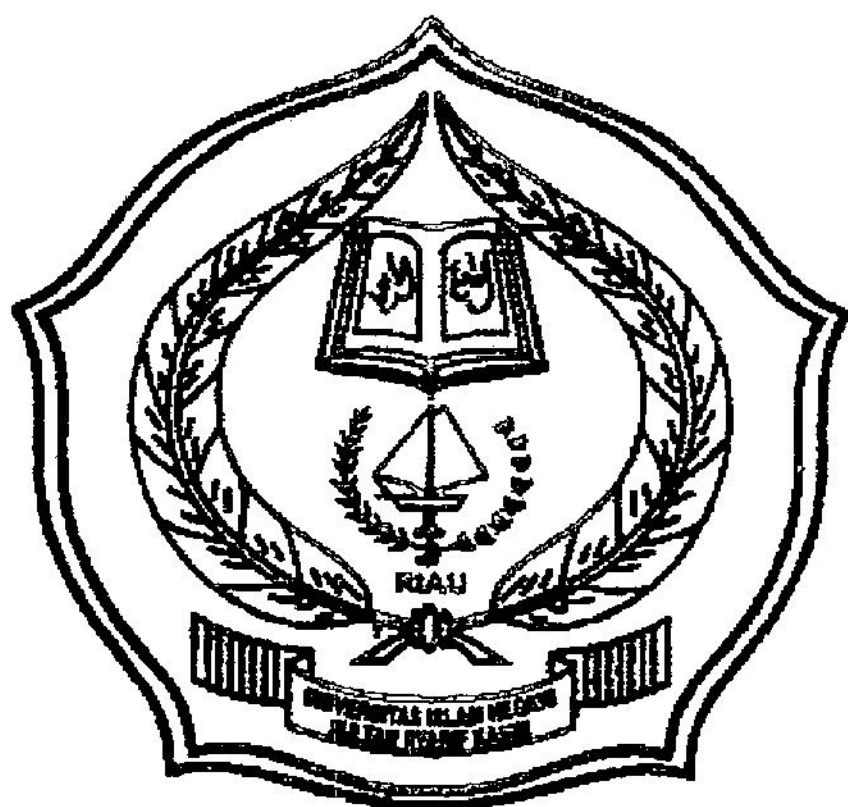
$$Y = 25,305 + 0,593X$$

Hasil persamaan analisis regresi linier sederhana diatas dapat diketahui bahwa angka konstant sebesar 25,305, artinya tanpa adanya kenaikan motivasi maka peningkatan kerja Pegawai Negeri Sipil di Bagian Umum Kantor DPRD Provinsi Riau adalah sebesar 25,305 satuan.

Sedangkan nilai koefisien regresi diperoleh nilai koefisiensi untuk variabel motivasi yaitu sebesar 0,593 artinya apabila motivasi dinaikkan setiap 1 satuan maka terjadi kenaikan peningkatan kinerja Pegawai Negeri Sipil di Bagian Umum Kantor DPRD Provinsi Riau sebesar 0,593 satuan.

Untuk melihat signifikansi independen, dilihat dengan membandingkan antara  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$ . Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, sebaliknya jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

Berdasarkan koefisien regresi di atas diketahui  $t_{hitung}$  sebesar 4,523. Sedangkan nilai  $t_{tabel}$  adalah  $\alpha/2$  ;  $n - k = 0,05/2$  ;  $32 - 2 = 0,025$  ;  $30 = 2,042$  (lihat Lampiran 5. Tabel t-test). Oleh karena  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu:  $4,523 > 2,042$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya motivasi berpengaruh secara nyata (signifikan)



terhadap peningkatan prestasi kerja pegawai negeri sipil pada Bagian Umum Kantor DPRD Provinsi Riau.

Dapat juga dengan cara membandingkan antara nilai signifikansi dengan taraf signifikansi dengan ketentuan apabila nilai signifikansi lebih kecil daripada taraf signifikansi maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dalam hal ini nilai signifikansi < taraf signifikansi yaitu  $0,000 < 0,05$  artinya motivasi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja Pegawai Negeri Sipil di Bagian Umum Kantor DPRD Provinsi Riau.

Berdasarkan uraian analisa tabel di atas, dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh motivasi terhadap peningkatan kinerja Pegawai Negeri Sipil di Bagian Umum Kantor DPRD Provinsi Riau apabila pengaruh motivasi kuat dan baik, maka peningkatan kinerja Pegawai Negeri Sipil di Bagian Umum Kantor DPRD Provinsi Riau akan meningkat, begitu pula sebaliknya apabila setiap terjadi perubahan penurunan motivasi maka terjadi penurunan kinerja Pegawai Negeri Sipil di Bagian Umum Kantor DPRD Provinsi Riau.

## BAB VI

### KESIMPULAN DAN SARAN

Dari hasil pembahasan yang dilakukan mengenai “Pengaruh Motivasi Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Bagian Umum Kantor DPRD Provinsi Riau” maka penulis mengemukakan beberapa kesimpulan sebagai berikut.

#### 6.1. Kesimpulan

1. Pengaruh Motivasi Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Bagian Umum Kantor DPRD Provinsi Riau, keberhasilannya diukur melalui indikator penghargaan, pengembangan, kesempatan berkarier, dan menempatkan pekerjaan pada tempat yang tepat.
2. Dari hasil penelitian tanggapan responden mengenai pengaruh motivasi dengan indikator penghargaan, pengembangan, kesempatan berkarier, dan menempatkan pekerjaan pada tempat yang tepat masing-masing masuk dalam kategori “Baik”.
3. Peningkatan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Bagian Umum Kantor DPRD Provinsi Riau, keberhasilannya dapat dilihat dari indikator-indikator kecakapan, kemampuan, kerjasama dan hasil kerja, masing-masing indikator masuk dalam kategori “baik”.
4. Analisis pengaruh motivasi terhadap peningkatan kinerja Pegawai Negeri Sipil di Bagian Umum Kantor DPRD Provinsi Riau dengan menggunakan regresi linear sederhana diperoleh nilai koefisiensi determinasi (*R Square*) sebesar 40,5% dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

5. Berdasarkan uji-t diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $4,523 > 2,042$  artinya motivasi berpengaruh secara nyata (signifikan) terhadap peningkatan prestasi kerja pegawai negeri sipil pada Bagian Umum Kantor DPRD Provinsi Riau.

## **6.2 Saran-saran**

1. Saya berharap agar Kepala Bagian Umum Kantor DPRD Provinsi Riau dapat memperhatikan hal-hal yang penting bagi pegawai seperti memberikan penghargaan, melakukan pengembangan dengan cara memberikan pelatihan-pelatihan, kesempatan berkarier, dan menempatkan pegawai sesuai dengan tingkat pendidikan dan golongannya.
2. Agar Kepala Bagian Umum Kantor DPRD Provinsi Riau dapat meningkatkan kinerja pegawai dengan memperhatikan kecakapan dan keterampilan pegawai melalui pendidikan dan latihan yang sesuai dengan bidang dan tugas yang diguluti pegawai, meningkatkan kerjasama antara sesama pegawai dan melakukan evaluasi-evaluasi terhadap hasil kerja pegawai secara rutin.
3. Besarnya pengaruh motivasi dengan indikator penghargaan pengembangan, kesempatan berkarir dan penempatan pegawai sangat erat hubungan dan kaitannya dengan peningkatan kinerja pegawai. Oleh karena itu disarankan kepada Kepala Bagian Umum Kantor DPRD Provinsi Riau supaya lebih giat lagi untuk membuat suatu program-program yang memotivasi karyawan supaya bekerja lebih giat sehingga pegawai yang ada merasa senang dan dihargai.

## DAFTAR PUSTAKA

- Thoha, Mifta. 2001, *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta : FISIPOL Universitas Gadjah Mada.
- Siswanto, Bedjo. 2000. *Manajemen Tenaga Kerja Pendekatan Administrasi Dan Operasional*. Jakarta : Penerbit Bumi Aksara.
- Mockijat. 2002. *Manajemen Personalia dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Mandar Maju.
- Hasibuan, Malayu. 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugyono. 1998. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung : Alfabeta.
- Sugandha, Daan. 2006. *Kepemimpinan Dalam Administrasi*. Bandung: Penerbit Sinar.
- Mangunhardjana. 2002. *Kepemimpinan*. Jakarta : Penerbit Kanisius.
- McClelland, David. 2001. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: FISIPOL Universitas Gadjah Mada.
- Gie, The Liang. 2001. *Manajemen Personalia*. Jakarta : Surya Harapan Baru
- Siti Aisyah, Skripsi, 2009, *Pengaruh Pemberian Motivasi Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Administrasi Dan Pendidikan Latihan Pegawai (BADP) Provinsi Riau*. Fekonsos UIN SUSKA RIAU, Pekanbaru
- <http://cokroaminoto.wordpress.com/2007/06/12/faktor-faktor-yang-mempengaruhi-kinerja-individu-respon-untuk-zaenul/>